

5. Монастирський Г. Л. Теорія організації: [навч. посіб.] / Монастирський Г.Л. — К. : Знання, 2008, — 319 с.

УДК УДК 331.108.53

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРИКЛАДІ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Слепухіна І.Д. - здобувач ОНПУ, викладач,
Херсонський інститут ПрАТ «ВНЗ МАУП»*

Постановка проблеми. У ситуації, що склалась у сфері праці в Україні (погіршення демографічного стану, посилення міграції населення, спад трудової дисципліни та активності працюючих, їх старіння), підвищення продуктивності живої та економія уречевленої праці, питання трудової мотивації надзвичайно актуальні. Саме мотиваційна система, в якій одними із найважливіших блоків є цінності та мотиви, пов'язані зі сферою праці, значною мірою визначають ефективність способу виробництва. [1, с. 31]

Перед вітчизняними господарськими керівниками постають проблеми перегляду власних ціннісних орієнтацій, перебудови способу мислення, пов'язаного з переходом від поведінки підприємств у соціалістичній економіці до конкурентного ринкового середовища. Вітчизняна модель менеджменту повинна акумулювати найцінніші здобутки світової теорії.

Становлення ринкових відносин в Україні супроводжується фінансовою нестабільністю, що негативно впливає на, ефективність механізму матеріального стимулювання праці. [2, с. 209]

Стан вивчення проблеми. Вагомий внесок у проблему мотивації та його вплив на розвиток трудового потенціалу зробили такі українські вчені як С.Бандур, В.Канюк, В.Калина, І.Лукінова, О.Стахів, Д. Антончук, І.М. Мягих та інші. Але на різних підприємствах впроваджуються свої методи, які можна назвати ефективними.

Завдання і методика дослідження. Головним завданням написання статі є розроблення і пропонування ефективної системи мотивації, що спрямує персонал на досягнення цілей виробничого підприємства.

Існує багато літератури, яка говорить про те, що саме люди є головним чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Але якщо говорити про машинобудівну галузь, то тут є деякі особливості, адже це виробнича діяльність і тут важлива трудова поведінка працівників.

Впливати на трудову поведінку можна через поглиблену мотивацію співробітників. Навіть високий гарантований фіксований оклад не гарантує задоволеності персоналу.

Отже, щоб підприємство вижило в умовах сучасної ринкової економіки, на ньому мають працювати висококваліфіковані працівники. Для цього необ-

хідна ефективна система мотивації. Вона має спрямувати їхню діяльність на досягнення цілей організації.

Поняття «мотивація» трактується як основа функцій управління. Якщо говорити про машинобудівне підприємство, то мотивація, яка повинна впливати на трудову діяльність людини, повинна, по – перше, бути багатофакторною; по – друге, мати конкретну спрямованість на робітника; по – третє, постійно удосконалюватися та доповнюватися; по – четверте, бути значним для організації.

Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, потрібно зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. [3]

Так в загальному розумінні мотивація – це причини (мотиви або стимули), що спонукають людину свідомо обирати та діяти.

Мотивація як підґрунтя дій особистості – це сукупність рушійних сил, що задають межі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей.

З погляду управління мотивація це по-перше, функція керівництва, що створює у підлеглих стимули до праці з максимальним прибутком для підприємства. По-друге, прямий і непрямий вплив на персоналу задля зміни його орієнтацій та інтересів, формування відносного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Отже, ефективний мотиваційний механізм повинен опиратися насамперед на діючу систему матеріального і нематеріального стимулювання, а також бути узгодженим зі стратегією розвитку підприємства. Безперечно, висока оплата праці як мотиваційний механізм дозволить підвищити продуктивність праці персоналу (рис. 1). [4]

Безліч факторів, які впливають на мотивацію трудової діяльності, здатні максимізувати її рівень лише тоді, коли вони активно взаємодіють між собою як складна відкрита мотиваційна система. Модель цілісної ефективної мотиваційної системи повинна містити в собі економічні, соціальні, інституціональні, психологічні, організаційні складові та їх активну взаємодію, здатну сформулювати позитивні ефекти діяльності підприємства.

Виходячи з того, що об'єктом стимулювання є працівники різних категорій, треба брати до уваги відмінність їх стимулювання. Директор, керівники підприємства, виходячи з обсягу своїх функцій, мають специфічні потреби та інтереси, які і визначають характер їх діяльності. Водночас для керівників структурних підрозділів, спеціалістів визначальними, крім підвищення зарплати, є кар'єрне зростання, розширення участі в управлінні та прийнятті рішень, одержання організаційної свободи, розширення елементів творчості в процесі роботи. Найбільш численна група промислово – виробничого персоналу, така, як робітники, в першу чергу орієнтована на матеріальне стимулювання їх діяльності. [7]

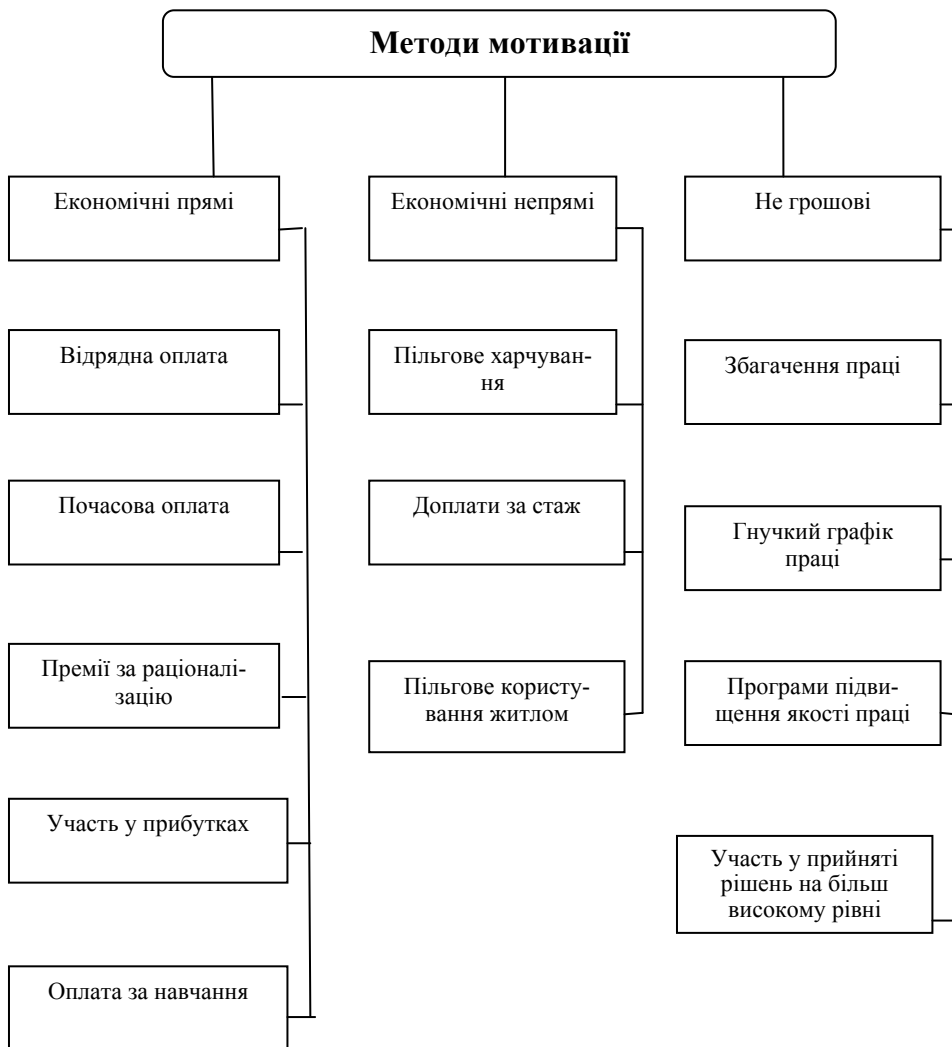


Рисунок 1. Методи мотивації трудової діяльності

Серед економічних компонентів мотиваційної системи найбільшу функцію на підприємстві виконує заробітна плата. При незадовільному рівні заробітної плати може втратити цінних і досвідчених працівників, заміщення яких потребує великих втрат часу та коштів на навчання нових співробітників. Тому підприємству вкрай важливо вчасно досліджувати задоволеність своїх працівників рівнем заробітної плати і постійно його коректувати, орієнтуючись на цінність працівника. Для виконання заробітної плати мотиваційної функції необхідна наявність наступних умов: заробітна плата повинна викликати зацікавленість працівника у її отриманні; заробітна плата повинна бути пов'язана з кінцевими результатами праці. [5]

Але все ж постійне збільшення рівня оплати праці не сприяє збільшенню трудової активності, а навпаки з часом персонал зникає до такого роду моти-

вації. Рекомендується використовувати підвищення оплати праці як короткостроковий метод мотивації. Тому останнім часом керівники почали опановувати нематеріальні методи мотивації. [4]

Людина, яка є унікальним біосоціальним суб'єктом, має не тільки первинні потреби, а й потреби вищого порядку. Фізіологічно необхідні або матеріальні потреби економічно активного суб'єкта в основному задовольняються через дохід, більшу частку в якому в Україні займає оплата праці. Задоволення духовних та соціальних потреб не може бути здійснене тільки через матеріальні чинники трудової діяльності працівника.

Матеріальні мотиви, які традиційно вважалися домінуючими у визначенні трудової поведінки працівників, сьогодні не в змозі повністю розкрити потенціал працівників. Підприємства все частіше удаються поряд з матеріальною мотивацією до застосування широкого кола нематеріальної мотивації. (рис. 2)

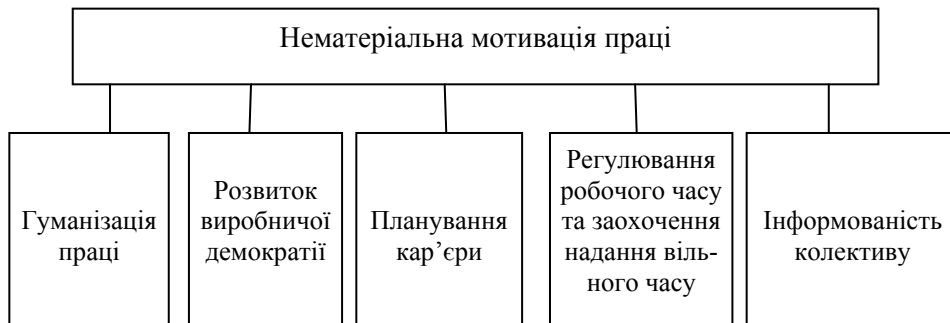


Рисунок 2. Нематеріальна мотивація праці

Нематеріальне стимулювання персоналу – один з найважливіших напрямів кадрової політики.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу на підприємстві насамперед направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади, підвищення соціального статусу працівника в колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом нових знань, умінь та практичних навичок. [7]

Висновки та пропозиції. Вміння правильно стимулювати персонал головним чином залежить від керівництва підприємства. Управлінський і виробничий персонал потрібно цінувати і вміти їх ефективно стимулювати, знайти для кожного певні мотиваційні засоби.

Перспектива подальших досліджень. Отже, можна зазначити, що проблема мотивації постійна і до кінця не вирішена, оскільки доводиться застосувати нові методи стимулювання працівників до праці за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Антончук Д. «До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави», Україна: аспекти праці, 2003, № 8, 67 с.
2. Мягих І.М. «Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України», Актуальні проблеми економіки №9 (123), 2011, 319 с.
3. Гончар О.І., Лемешева Т.Г. «Мотивація як основа формування трудового потенціалу підприємства», // [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VChnu/ekon/2009_4_2/pdf/066-069.pdf
4. Баранцева С. М., Моспан В. В., Зікеєва О. С., «Нематеріальна мотивація персоналу підприємства», // [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znphktei/2011_2/statti_2/baranceva/baranceva.htm
5. Гринкевич С.С., Явтуховська І.В. «Мотивація праці та її вплив на ефективність використання трудового потенціалу», // [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_7/175.pdf
6. Тужилкіна О.В. «Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні», // [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VPu/Ekon/2009_7/28.pdf
7. В.В. Баранов «Застосування нематеріальних методів стимулювання праці в умовах промислового підприємства», // [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Eir/2012_1/118-122.pdf

УДК: 65.05.65.9(045)

ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ТУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Хлівна І.В. - к.е.н., Європейський університет Уманська філія

Постановка проблеми. Всебічний аналіз стану соціально-економічного розвитку сільських територій показав, що незважаючи на окремі позитивні зміни, досягнуті в результаті реформування аграрного сектору економіки, відбувається занепад та руйнація українського села. Стан сільського ринку праці характеризується загостренням проблем зайнятості та безробіття, низьким професійно-кваліфікаційним рівнем незайнятих осіб, відсутністю нових робочих місць для селян. Ці та інші факти становлять загрозу продовольчій безпеці країни, демографічному відтворенню селянства, створюють соціальну напругу на селі.

В сільській місцевості значно знизився рівень життя та доходів населення, (в сільському господарстві оплата праці є найнижчою серед галузей економіки) зросла чисельність осіб, що живуть за межею бідності, поглиблюється розрив між багатими і бідними, зникає, так остаточно і не сформувавшись так