

Список використаних інформаційних джерел

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
2. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус. – Москва : Изд. «Эконом» – «Ключ», 1993. – 486 с.
3. Огай М. Ю. Методологічні підходи до підвищення статистичної надійності показників бідності на рівні регіонів України / М. Ю. Огай // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 3. – С. 112–123.
4. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку / В. В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та сусп.-політ. журнал. – 2004. – № 1–2. – С. 102–109.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

М. О. Топол, студентка спеціальності Економіка освітньо-професійна програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-31

О. В. Тужилкіна, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивування персоналу є важливим засобом забезпечення оптимального використання ресурсів підприємства. Основною метою процесу мотивування є отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дає змогу підвищувати загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Мотивування персоналу необхідне для ефективного виконання прийнятих управлінських рішень і запланованих завдань. Розуміння того, який вплив має мотивування на результати праці, змушує керівників підприємств більше уваги приділяти визначенню того, як умови праці, практика управління, психологічний клімат, система стимулювання, організаційна культура сприяють формуванню достатньої мотивації працівників. Для вирішення поставлених завдань підприємствам потрібен комплексний підхід до формування ефективної системи мотиву-

вання, тобто створення таких умов на підприємстві, які максимально сприяють підвищенню мотивації працівників.

Слід зауважити, що навіть досконало складені плани і сучасна структура підприємства є неефективними, якщо мотивація персоналу не спрямована на підвищення продуктивності праці. Жодна система управління не буде ефективно функціонувати, якщо не буде задіяна дієва система мотивування персоналу, яка спонукатиме працівників працювати з необхідною продуктивністю для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Достатня віддача працівників можлива лише за умови, що вони зацікавлені у результаті, який дасть змогу працівникові отримати задоволення його найважливіших потреб.

Мотивація праці включає не лише задоволення фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб, а й здобуття певного іміджу в суспільній ієрархії. Вона зумовлена природною особливістю людини і перш за все необхідністю забезпечення нормального фізіологічного існування працівника, створення нормальних житлових, побутових та інших матеріальних умов його життя, забезпечення умов для духовного розвитку особистості, природного відтворення і продовження свого роду.

Сутність мотивації реалізується через притаманні їй функції:

- пояснювально-обґрунтовуючу, що аргументує доцільність поведінки суб'єкта;
- регулятивну, що блокує одні дії та дозволяє інші;
- комунікативну, що пояснює та прогнозує спілкування в сфері праці;
- соціалізації (шляхом усвідомлення своєї соціальної ролі в мікро- і макросередовищі трудового колективу);
- корегуючу як механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

Сучасний підхід до трактування понять загальної теорії мотивації і її прикладного застосування, розмежовує поняття «мотивації» і «мотивування». Останнє поняття частіше пов'язують саме з мотиваційними пропозиціями підприємств, тобто із системою мотивування.

Для ефективності дії запропонованого процесу мотивації потрібно створення розвинутої системи мотивації праці, що відповідає сучасним вимогам науки та практики господарювання. Будь-яка система існує тільки в умовах взаємообміну із

зовнішнім середовищем. Тому формування ефективної системи мотивації праці можливе у разі сприятливого розвитку всіх факторів макрорівня. Ця система повинна бути покладена в основу стратегії мотивації праці персоналу, яка є складовою кадрової стратегії підприємства, та системи стратегічного менеджменту.

Для формування ефективної системи мотивування персоналу необхідний ряд передумов:

- якісно сформовані цілі підприємства, які сприймаються працівником як засіб задоволення його потреб;
- достатність фінансових ресурсів для надання винагород відповідно до даної суб'єктом управління обіцянки та результатів праці;
- професійно-підготовлені менеджери, здатні виявляти потреби персоналу, оцінювати їх та створювати ефективну систему стимулювання праці;
- чітке формулювання принципів мотивації праці, що відображають об'єктивні закономірності розвитку підприємства і взаємовідносини між суб'єктами і об'єктами управління.

Рисами системи мотивування персоналу є:

сприяння формуванню та досягненню суспільно значущих цілей підприємства і завдяки цьому підтримання рівноваги між економічними цілями та суспільною відповідальністю підприємства;

– виконання функції комунікації між керівництвом і власником підприємства та її працівниками щодо створення і підтримки взаємного порозуміння;

– орієнтація на створення системи економічних стимулів до праці, тобто рівня, диференціації, структури та динаміки витрат на персонал;

– поступовий перехід від авторитарного до демократичного стилю управління.

Методами мотивування є способи управлінських впливів на персонал для досягнення цілей підприємства. Мотиваційні методи класифікують за об'єктами мотивації; стимулами, які використовуються; видами потреб; направленістю тощо. Відсутність будь-якої групи регуляторів негативно відображається на продуктивності праці.

Список використаних інформаційних джерел

1. Дмитренко Г. А. Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом / Г. А. Дмитренко. – Киев : Об-во Знание УССР, 1991. – 96 с.
2. Тужилкіна О. В. Системний підхід до формування системи забезпечення ефективної мотивації праці / О. В. Тужилкіна // Сучасність. Наука. Час. Взаємодія та взаємовплив : матеріали XI Міжнар. наук. інтернет-конф. – Київ : Ін-т наукового прогнозування, 2014. – С. 50–57.
3. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : монографія / Т. А. Костишина, В. П. Писаренко, О. О. Нестуля, С. І. Нестуля [та ін.] / за ред. проф. Т. А. Костишиної. – Полтава, 2014. – 604 с.
4. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства / Е. С. Яхонтова. – Москва : ТЕИС, 2002. – 260 с.