

16. Порівняльна характеристика мотивації та стимулювання персоналу

Ганна Пронюк, Олена Безпалько

Національний університет харчових технологій

Вступ. Для успішного функціонування будь-якого виробництва і будь-якої компанії, незалежно від послуг і товарів, які вона надає, необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управління. Однак навіть якщо вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати та стимулювати. Мотивація та стимулювання співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва персоналом.

Результати. Питаннями мотивації та стимулювання праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Б. Моснер, Б. Снідерман, Д. Мак-Клееланд, Ф. Герцберг та інші. Серед вітчизняних економістів, які займалися проблемами стимулювання персоналу підприємства можна виділити таких, як Слинков В. Н., І. Боднар, А. Колот, Д. Богиня, М. Вольський, М. Туган-Барановський та ін.

Проте, дане питання не є повністю дослідженим та потребує подальшого розгляду. Ці системи потребують детального дослідження та адаптації до соціально-економічних умов, що склалися в нашій країні, нашого менталітету та особливостей національної економіки.

В наш час праця перестала бути, для багатьох людей, сенсом життя і перетворилася на засіб виживання. У таких умовах не може йти мови ні про високопродуктивну і ефективну працю, ні про зростання кваліфікації працівників та розвитку їх ініціативи, ні про формування сильної трудової мотивації. Головне завдання з точки зору мотиваційного процесу працівників – це зробити їх власниками своєї власної робочої сили.

Вивчення складних теоретичних проблем мотивації розпочинається з розгляду категорії «потреби».

Потреби — це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і функціонування людини.

Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і інтересів та проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб та інтересів людини.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини.

Основним елементом, за допомогою якого здійснюється процес мотивації праці є стимул. Поширеною є думка про тотожність змісту категорій «мотиви» і «стимули», але така думка є щонайменше спірною. Термін «стимул» (від латинського stimulus — стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину. Отже, маємо

всі підстави припускати, що в основі цих спонукальних дій лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні). Отже під стимулом розуміємо зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість. Мотив — це теж спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала — наказ, розпорядження), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження).

Стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Наприклад, щоб премія (стимул) стала мотивом поведінки і діяльності конкретного працівника, необхідно, щоб він усвідомлював її як справедливую винагороду за працю. Тоді намагання заслужити премію сприятиме підвищенню ефективності праці. Проте для деякої частини працівників, котрі не мають надії отримати премію (низька фахова підготовка, недисциплінованість тощо) ця можлива винагорода не трансформується в мотив, залишаючись на рівні потенційного стимулу.

Стимулювати — це означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх із зовні. Стимулювання — один із засобів, за допомогою якого може здійснюватись мотивація трудової діяльності. Таким чином, стимулювання — це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження у неї певних мотивів та цілеспрямованих дій.

Висновки. Таким чином, стимулювання працівників – визначальний чинник ефективності діяльності підприємств. Стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. В свою чергу, мотивація виступає рушійною силою поведінки, як прагнення людини до активної дії з метою задоволення своїх потреб.

Література

1. Сардак. С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств //С. Сардак// Україна: аспекти праці. – 2008. - № 6. – С.45-51.
2. Слинков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации /В. Н. Слинков.// – К.: КНТ, 2008. – 336с.