

25. Актуальність проблеми мотивації праці на підприємстві

Анастасія Яковенко , Олена Чигринець
Національний університет харчових технологій

Вступ. На сучасному етапі розвитку економіки проблема мотивації праці набуває важливого значення. У міру розвитку суспільного виробництва дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Економічною наукою доведено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її мотивація. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві.

Результати. Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває нові можливості реалізації на світовому рівні. Та найголовніше, використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, про піклування, про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається на сам перед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Висока мотивація персоналу - це найважливіша умова успіху організації. Жодна компанія не може бути успішною без прагнення працівників працювати з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів організації в кінцевих результатах і без їхнього прагнення внести свій внесок у досягнення поставлених цілей. Саме тому проявляється такий високий інтерес до вивчення причин, які змушують людей працювати з повною віддачею сил в інтересах організації. І хоча не можна стверджувати, що робочі результати і робоча поведінка працівників визначається тільки їхньою мотивацією, все ж таки вплив мотивації має дуже велике значення [1].

Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації. Адже всі дії працівників, та й людей загалом, чимось мотивовані. Під мотивацією розуміють сили, що існують усередині чи поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні визначених дій. Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність і частина роботи керівника саме і полягає в тому, щоб направити мотивацію на досягнення організаційних цілей. Вивчення мотивації дозволяє зрозуміти, що змушує людей працювати, що впливає на вибір ними способу дії і чому вони дотримуються його протягом деякого часу.

Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги реалізації продукції, покращувати виробничий процес, без особливо великих матеріальних затрат з боку підприємства. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді ефективність роботи

працівника та підприємства зростає в декілька разів. Як правило, відсутність мотивації - перший крок до занепаду підприємства, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, погано ставиться до фірми та поширює негативну інформацію про компанію, внаслідок чого втрачається репутація та престиж підприємства. Ключовим фактором успіху у вирішенні цієї проблеми є мотивація до високопродуктивної праці персоналу підприємства. У зв'язку із цим актуальними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих важелів впливу на персонал, розробки й упровадження на підприємстві стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою та сприяють найбільш повному задоволенню його актуальних потреб, дають змогу модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямі, що забезпечить досягнення високих виробничих результатів [2].

Висновки. Мотивація трудової діяльності працівників – це дієвий механізм в руках керівника, який може призвести до величезного успіху, або навпаки, до повного занепаду підприємства. Саме тому надзвичайно важливо визначити певні пріоритети ефективної та якісної праці; навчитись враховувати інтереси всіх працівників підприємства; акцентувати увагу на конкретних та вагомих проблемах кожного працівника та колективу в цілому; розробляти систему стимулів та заохочень продуктивної роботи; вислуховувати бажання та потреби співробітників; створити єдину, цілісну команду згуртованого та задоволеного колективу.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Навч. посібник. / А.М. Колот// – Київ: КНЕУ, 2002 – 345с.
2. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посібник. / І.В. Ковальчук.//– Київ: Знання, 2008 – 679 с.