

*Кліперт О.В.
Науковий керівник – к.е.н., доц. Фіщенко О.М.
Донецький національний технічний університет*

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В ФОРМУВАННІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У сучасних умовах господарювання підприємствам та фірмам доводиться діяти у конкурентному середовищі, тому так важко приймати рішення, які допоможуть забезпечити економічну стабільність підприємства. У ринковій сфері діяльності все більшого значення набуває мотивація. Будь-яка ефективна діяльність повинна включати в себе мотивацію як важливу загальну функцію управління. Отже мотивація персоналу є одним із засобів, здатних забезпечити оптимальне використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу.

Дослідження питанню мотивації в управлінні підприємством багато уваги приділяли такі вчені, як: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, В.В. Разсадін [1], А.Н. Сорокочайкін [2] В.І. Хміль [3]. Кожен з них зробив вагомий внесок, але розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності залишається актуальною й досі.

Саме тому метою є дослідження ролі мотивації в системі управління підприємством.

На сьогоднішній день мотивація праці є основою успішного функціонування підприємства. Дослідження проблем мотивації персоналу має як теоретичне, так і практичне значення. Від того, як людина розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи, а від цього, відповідно, залежить якість та продуктивність праці.

Для того, щоб організувати діяльність працівників і організацію праці загалом, необхідна ефективна система мотивації, і тому будь-якому керівнику для ефективної роботи підприємства потрібно створити такі внутрішні стимули до активної трудової діяльності, які зможуть зацікавити працівників у кінцевому результаті своєї праці, тобто створити заохочення їх працювати з повною віддачею для досягнення особистих і організаційних цілей.

Мотивація персоналу може бути: економічною, владною, моральною. У середні віки частіше всього спостерігалось використання владної мотивації, завдяки якій, керівники жорстко спонукали до дій свій персонал. До економічної мотивації належать заробітна плата, премії та ін. Однак слід зауважити, що тоді мотивація здійснювалася на несвідомому рівні, коли люди ще не знали що таке мотивації, та її механізми.

Першою спробою зрозуміти смисл мотивації можна вважати концепцію "економічної людини" А. Сміта. Наприкінці XVIII ст. він спостерігав, як більшість бідних селян були згодні на будь-яку роботу за будь-які гроші. А. Сміт прийшов висновку, що людина завжди

прагне задовольнити свої економічні потреби, і, відповідно, прагне до діяльності.[4]. Економічна концепція мотивації спостерігається в працях Ф. Тейлор та інших представників школи наукового управління. Разом з тим вони виділили недостатність і неправильність оплати праці на мінімальному рівні. Представники школи наукового управління запропонували оплачувати працю робітників пропорційно до їхньої продуктивності праці, завдяки чому економічна мотивація стала більш ефективною. Поєднання економічної мотивації з методами раціональної організації праці зробили виробництво більш ефективним.

До моральної мотивації можна віднести використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття власної необхідності, їхньої потрібності на підприємстві. Правильне використання мотивації на підприємстві здатне підвищити наступні показники:

1. Результативність праці;
2. Зниження плинності кадрів;
3. Організацію робочого процесу підприємства;
4. Покращити колективну роботу.

Отже, для того щоб підприємство працювало ефективно, слід використовувати мотивацію як стимул робітників для досягнення своїх цілей та кінцевої мети підприємства. Треба в кожному працівникові формувати почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми здібностями. Слід забезпечити такі умови, які дозволять працівнику постійно розвивати свої здібності та реалізувати їх на практиці. Це дозволить підприємству ефективно діяти в умовах конкуренції і зможе забезпечити фінансову стабільність багатьом фірмам та організаціям.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – С. 53-59.
2. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – №1
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підруч. / В.Ф. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с
4. https://pidruchniki.com/1926060141148/politekonomiya/ekonomichne_vchenny_a_adama_smitya