

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

С. Г. ТУРЧІНА, канд. екон. наук, доцент
Сумський національний аграрний університет
sturchina68@gmail.com

К. В. ДОРОШЕНКО, магістрантка
Сумський національний аграрний університет
dkv.kateryna00@ukr.net

Ефективна діяльність суб'єктів господарювання значною мірою залежить від чітко налагодженої системи мотивації та стимулювання праці всіх працюючих. Тому, навіть, за сучасних складних умов зростає зацікавленість до вказаної проблеми. Водночас, вражаючими є результати статистичних досліджень, які свідчать, що станом на сьогодні у **63%** працівників всього світу з різних сфер діяльності відсутня мотивація [2], через що вони менше докладатимуть зусилля в досягнення загальних цілей підприємств.

Беручи до уваги той факт, що визначена проблема знаходиться в площині управління підприємством, слід відмітити, що існує значна кількість найрізноманітніших мотиваційних теорій викладених у наукових та методичних джерелах якими користуються сучасні менеджери.

Нами встановлено, що окремі автори досліджують поведінку людини з позицій її психіки, інші акцентують увагу на вивченні поведінки людини та її ставлення до продуктивної праці. Саме останні становлять для нас найбільший інтерес у світлі вивчення питань, що стосуються мотивації та стимулювання праці. Хоча, звичайно ж, і ці теорії різною мірою засновані на психологічних аспектах життєдіяльності людини.

Так, класичну теорію мотивації можна виразити наступним чином: гроші – це єдиний сенс на будь-якому робочому місці. З цієї точки зору люди видаються «економічними істотами», які працюють тільки для того, щоб оплачувати їжу, одяг, житло тощо. Керівнику в цьому випадку достатньо показати працівникам, що вони зароблять більше грошей, якщо діятимуть відповідно до інтересів підприємства.

У 1943 р. психолог А. Маслоу висловив припущення, що людська поведінка визначається широким спектром потреб, який він поділив на п'ять категорій та визначив, що людина – це «тварина, яка постійно чогось хоче».

Коли потреби найнижчого рівня задоволені хоча б частково, людина починає прагнути до задоволення потреб наступного рівня ієрархії [1].

Цікавою для сприйняття сучасними управлінцями є теорія мотиваторів і гігієнічних чинників Ф. Херцберга, яка трактує, що при управлінні конкретними людьми менеджер повинен застосовувати ті чи інші форми (способи) мотивації, диференційовані стосовно кожної людини, завдяки чому може досягти більшої ефективності.

Інша теорія мотивації, вплив якої останніми роками посилюється, була розроблена Д. Надлсром і Е. Лоулером. Згідно з їх теорією очікувань, кількість праці, що витрачається на виконання певного завдання, залежить від очікуваної винагороди. Працівники беруть до уваги такі чинники:

- наскільки вони здатні справитися з певним завданням;
- чи отримають вони очікувану винагороду за виконану роботу;
- чи відповідає така винагорода витраченій праці.

Психолог Д. Мак-Грегор сформулював певний набір постулатів, які, на його думку, закладено в основу міркувань більшості керівників, і назвав теорією X, де основне значення надається авторитарному стилю управління, та теорією Y, в основі якої лежать професійне зростання і самостійність (демократичний стиль управління).

Запропонована У. Оучі теорія Z - описує перспективу розвитку людських відносин, де ефективно управління має охоплювати працівників всіх рівнів, розглядаючи їх як єдине ціле (як одну велику сім'ю).

Доречним буде відмітити, що теоретичні питання визначеної проблеми розроблені і розкриті досить повно і широко. Всі теорії стосовно мотивації та стимулювання праці мають подібні риси, адже всі вони підкреслюють значущу роль потреб людини як відвічних чинників, які спонукають її до певної дії. Також у всіх теоріях приділяється особлива увага важливості врахування індивідуальних особливостей кожного працівника в процесі управління трудовим колективом.

Поділяємо думку науковців [3] стосовно того, що сучасні умови внесли і продовжують вносити свої корективи у розвиток і вивчення цього питання. У наші дні тільки хороша винагорода вже не може служити достатнім засобом мотивації працівників (за умови нормально функціонуючої економічної системи). Потреби вищих рівнів не менш важливі. Тому керівні працівники (або менеджери) шукають нові методи управління персоналом через підвищення трудової активності своїх підлеглих. Суть цих нових методів полягає в індивідуальному підході, в розширенні сфери діяльності

працівника і залученні його до справ підприємства в цілому. Наведені вище теорії покликані допомогти сучасному керівникові в складанні програми підвищення трудової мотивації в підприємстві, виходячи з конкретних умов і намічених цілей. Усе вище перелічене дає підстави вважати, що мотивація як процес є складним процесом та вимагає системного підходу до їх вивчення особливо управлінцями вищого рівню.

Безумовно, існує ще величезна кількість зарубіжних теорій підвищення трудової мотивації, але, обмежені рамками цієї роботи, ми звернемося до вітчизняного досвіду.

Так, серйозні концепції у сфері мотивації праці розробляв найвидатніший психолог Л. С. Виготський і його учні. Напрацьовані ними умовиводи говорять, що в психіці людини існує два паралельні рівні розвитку – нижчий і вищий, які й визначають паралельний розвиток вищих і нижчих потреб людини. Цей підхід дуже важливий для розуміння психології сучасного працівника, особливості його менталітету. Тобто вчений доводить, що нематеріальне стимулювання праці для задоволення вищих потреб людини є дуже важливим - задовольняє вищі потреби людини, а рівень заробітної плати покликаний задовольняти нижчі потреби. Вищі потреби задовольняються тільки через вищі психологічні функції, основна форма яких – діяльність, і перш за все, творча трудова діяльність.

Отже, сутність мотивації полягає у задоволенні потреб персоналу, як матеріальних, так і нематеріальних, що значним чином впливає на досягнення мети підприємства, посилення конкурентних позицій на ринку та отримання економічного ефекту.

Список використаних джерел:

1. Грїбін Ю. Г., Королевський К. Ю. Методичні підходи до оцінки економічної ефективності заходів щодо вдосконалення систем стимулювання персоналу. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/metodicheskie-podhody-kotsenke-ekonomicheskoyeffektivnosti-meropriyatiy-po-sovershenstvovaniyusistem-stimulirovani> (дата звернення 07.01.2022).
2. Дашкова Е. С. Методика оцінки ефективності системи стимулювання працівників сфери. *Вісник ВДУ. Серія: Економіка та управління*. 2018. № 2. С. 69-73.
3. Зось-Кіор М. В., Семенюта М. В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648> (дата звернення 28.01.2021).