

УДК 658.3.007:331

Н. Павленчик

*д-р екон. наук, проф.,
професор кафедри економіки та менеджменту,
Львівський державний університет фізичної
культури імені Івана Боберського*

МОТИВАЦІЙНІ КРИТЕРІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Людина живе, діє і розвивається лише тоді, коли вона бере участь у суспільних відносинах і взаємодіє з іншими людьми. Основу такого зв'язку формує спільна трудова діяльність. Отже, людина в процесі своєї трудової діяльності не лише створює і вдосконалює засоби виробництва, а сама виступає головним елементом продуктивних сил. У системі продуктивних сил вона відіграє головну, активну і творчу роль. Лише людина здатна створювати і застосовувати засоби виробництва відповідно до своїх потреб.

Розвиток суспільства та інноваційні процеси, які його супроводжують, зумовили проблему всебічної активації та мотивації працівника, його виходу за рамки виконання лише виробничих функцій. Мотивація – одна із головних функцій менеджменту, зміст її полягає у створенні посиленого інтересу у працівників до виявлення внутрішнього ресурсу та максимального його використання для досягнення синергетичного ефекту під час діяльності.

Людина як особистість, працівник, її діяльність – здавна були особливими об'єктами дослідження вчених-науковців. Так, А. Сміт вважав людину суб'єктом економічного і соціального прогресу, наділений вільним правом вибору варіанту саморегуляції, що, на думку вченого, зумовило необхідність перенесення концентрації уваги з проблем виробництва на першочергове – формування всебічно розвиненої людини.

Людина, беручи участь у процесі виробництва, керується низкою економічних та особистих інтересів. Тож, її необхідно сприймати як живий творчий організм. Усе, що оточує людину на виробництві,

має безпосередній вплив на формування її як індивіда та працівника. Відповідно до цього, вибір конкретних методів мотивації та стимулів залежить від низки загальних та індивідуальних чинників, зокрема таких, як структура та форма організації виробництва і праці, форма і склад засобів, управлінські рішення, займана посада, вік, стать, соціальний статус, матеріальне становище та ін.

Розкриваючи суть методів та стимулів, покликаних мотивувати працівника, необхідно акцентувати увагу на тому, що цей процес тісно пов'язаний із співвідношенням об'єктивних законів суспільного розвитку і свідомої діяльності людини. Свідоме використання дії об'єктивних економічних законів вимагає багатоваріантності господарських рішень для досягнення поставленої мети, тобто суб'єктивна діяльність людини визначає вибір методів та засобів її стимулювання. Активізація та мотивація людського чинника зумовлює поліпшення використання трудового потенціалу й одночасно посилення ініціативи та відповідальності працівників.

Мотивація передбачає використання сукупності взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальної і спільної мети діяльності підприємства. Чим більше працівник усвідомлює свою значущість, чим більше він зацікавлений у власній результативності, тим більше знань, сил і натхнення він готовий віддати роботі.

Система мотивації на рівні підприємства базується на певних вимогах:

- забезпечення та надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- відповідність рівня оплати праці з її результатами та визнання внеску кожного працівника в загальний результат підприємства;
- створення та забезпечення належних умов безпеки праці охорони здоров'я та зростання добробуту всіх працівників;
- створення умов і забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- створення у колективі сприятливого психологічного клімату, атмосфери довіри та відповідних двосторонніх відносин між керівниками і працівниками.

Для ефективності мотиваційної системи її складники – методи, доцільно поділити на три основні групи: економічні прямі; економічні не прямі та не грошові. Вибір методу мотивації залежить від багатьох чинників, зокрема етапу становлення та розвитку підприємства, його виробничої спрямованості та фінансового становища, матеріально-технічного забезпечення, структури та чисельності працівників, умов праці та її безпеки, форми організації виробництва та праці тощо. При цьому надзвичайно важливим є розуміння того, що саме найбільше змотивує того чи іншого працівника. Усю систему мотивації спрямовано на підвищення результативності та ефективності підприємства загалом і окремого працівника зокрема. Працівник повинен бути вмотивований відповідно до мети, яка зумовлена його потребами та бажаннями їх задовольнити. Мотивація – це найкращий спосіб дати можливість розкритися замкненому в людині потенціалу, досягти його ініціативності та максимальної віддачі.

Ключові слова: мотив, мотивація, працівник, результат.

Список використаних джерел

1. Смит А. Исследование о природе и причине богатств народов / А. Смит. – Москва : Эксмо, 2007. – 960 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 352 с.