

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А.Ю. Козачук, 4 курс

*Научный руководитель – В.М. Костриченко, к.э.н., доцент
Национальный университет водного хозяйства и природопользования*

Проблема повышения эффективности деятельности предприятия является объективной необходимостью в любой общественно-экономической формации, особенно ее роль повышается в условиях рыночной экономики. Теория и практика зарубежных стран свидетельствует о том, что предприятия, эффективно управляющие персоналом, человеческими ресурсами, достигают более высокого уровня прибыли и экономического роста, чем их конкуренты. Имея в виду это обстоятельство, большое внимание руководители предприятий в современных условиях уделяют выявлению и реализации резервов эффективного использования персонала путем умелого управления его мотивацией. Проблемы мотивации в последние годы приобретают ключевое значение в деятельности предприятий. Персонал тогда мотивирован, когда приносит пользу предприятию. Но потребности людей изменяются, поэтому необходимо постоянно разрабатывать новые научные подходы к понятию мотивация.

Мотивация труда – процесс сознательного выбора человеком того или иного типа трудового поведения, а также его предполагаемого результата, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1, с.140].

Структура мотивов трудового действия формируется из трех основных компонентов:

- сознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством труда (деятельности);
- представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд;
- мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и теми конечными благами, которые их удовлетворяют [8, с.7].

Для эффективного функционирования современного промышленного предприятия необходимо, чтобы было выполнено одно важное условие – обеспечено использование каждого работника во всем многообразии проявления психофизиологического и мотивационного потенциалов.

Основными задачами мотивации являются:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- применение различных форм признания заслуг;
- поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

Анализ функционирования хозяйственных субъектов показывает, что важным фактором их успешного развития является мотивация персонала к труду и профессиональному росту. Более

того, в рыночных условиях мотивация выступает как обособившийся вид деятельности, т.е. функция управления, и как способ воздействия, т.е. метод управления.

Для украинских предприятий промышленности характерно быстрое устаревание и невозможность обновления основных фондов, ограниченность оборотных средств, сложности получения инвестиций. В таких условиях основным, хотя и не единственным, резервом развития производства является повышение эффективности использования трудового потенциала во всех отраслях экономики. Особое место при этом принадлежит мотивации работников, неразрывно связанной с системой стимулов к труду и действенностью механизмов ее обеспечения, среди которых ведущую роль играет оплата труда. Мотивация затрагивает все сферы деятельности работника, т.к. труд является первой экономической необходимостью удовлетворения его потребностей, детерминирует его поведение в процессе производства и является важнейшей функцией управления, роль которой в современных условиях все возрастает. Если проблемы мотивирования персонала не будут решены и не будут найдены эффективные факторы мотивационного влияния на управление развитием промышленного предприятия, то формирование эффективного рыночного механизма управления и достижение положительных изменений во всех сферах экономики будет сопряжено с большими трудностями. Такие негативные явления в сфере оплаты труда, как снижение ее уровня в реальном измерении, отраслевая и профессионально - квалификационная дифференциация заработной платы, существенно ослабляют мотивацию работников к эффективному труду. Следствием этого является снижение эффективности использования трудовых ресурсов.

Судя по общему кризису экономики на отечественных предприятиях эффективность работы с персоналом недостаточна. Исследования показывают, что при условии обладания достаточным состоянием 20% людей не желают работать ни при каких обстоятельствах; из оставшихся 36% будут работать в случае интересной работы; 36% - чтобы избежать скуки и одиночества; 14% - из боязни "потерять себя"; 9% - потому что работа приносит радость. Лишь около 12% людей имеют в качестве основного мотива деятельности деньги, в тоже время до 45% предпочитают им славу; 35% - удовлетворённость содержанием работы. В настоящее время происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов. Процесс потери интереса работника к труду, его пассивность являются причиной текучести кадров, отсутствия инициативы со стороны работников.

Существует несколько причин кризиса трудовой мотивации: трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником удовлетворения основных жизненных потребностей; ухудшились условия трудовой деятельности, медицинское обслуживание; организации не оказывают какой-либо помощи в решении социальных проблем работников; произошли резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях из-за снижения уровня жизни. Также наблюдается падение ценности и престижа честного, добросовестного труда, который в системе жизненных ценностей все больше отодвигается на задний план. Исчезли или значительно уменьшились такие элементы социальных проявлений, как работа на благо общества, трудового коллектива. Преобладающее значение приобретает фактор материального вознаграждения: в структуре мотивов трудовой деятельности его удельный вес значительно превышает такой мотив как общение с людьми.

В результате изучения теоретических аспектов мотивации трудовой деятельности, было определено, что мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Вместе с тем механизм трудовой мотивации, характеризуя лишь общие звенья мотивационного процесса, не дает содержательных представлений о формировании, силе и длительности действия, структуре, направленности и особенностях взаимодействия различных мотивов поведения человека. Анализ этих аспектов процесса побуждения человека к организационной активности содержится в концепциях трудовой мотивации.

Итак, мотивация сотрудников - это важный ресурс предприятия, который позволяет ей двигаться вперед и реализовывать стоящие перед ней цели. Существуют финансовые и нефинансовые инструменты мотивации, сочетание которых предприятие использует сугубо индивидуально. И также необходимо помнить, что в основе всегда лежит баланс интересов сотрудника и интересов предприятия.

В заключении следует отметить, что залог эффективного труда сотрудника — максимально возможное совпадение его индивидуальных мотивов и целей с мотивами и целями как коллектива, в котором он работает, так и руководства предприятия. Очевидно, что полное совпадение трех мотивировок невозможно, однако правильная система мотивации работников позволяет максимально сблизить их цели. На предприятиях, где люди тесно взаимодействуют друг с другом, должны

учитываться потребности и их удовлетворение, интересы личности, и даже характер и образ жизни, тогда мотивация будет по-настоящему действенной, а стимулы личностно значимыми.

Список использованных источников

1. Андреева И.В., Кошелева С.В., Спивак В.А. Управление персоналом. – СПб.: Издательский дом «Нева»; М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2003. – 224с. 2. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: / Егоршин Александр Петрович. [Текст]. Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.