

на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль. В управлінні владна мотивація грає дуже істотну роль: вона передбачає не тільки безумовне дотримання законів і нормативних актів, прийнятих на державному рівні, а й чітке визначення прав і обов'язків керівників і підлеглих, при яких виконання розпорядження керівництва обов'язково для підлеглих. Владна мотивація створює необхідні умови для організації та взаємодії, а самі організаційно-розпорядчі методи покликані забезпечити ефективну діяльність управління будь-якого рівня на основі його наукової організації;

– соціально-психологічні методи, застосовувані з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності. Дана група методів включає в себе різноманітний арсенал способів і прийомів, розроблених соціологією, психологією та іншими науками. Застосування соціально-психологічних методів менеджменту розглядається у двох аспектах: у традиційному аспекті їх застосування при керівництві персоналом і з погляду управління поведінкою покупця (при виборі соціальної мішені торговельною фірмою, у рекламній діяльності та ін.) [3].

Література:

1. Ромашов О.В. Социология труда: учеб. пособ. / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
2. Поляков Д.Д. Мотивация и проблемы решения / Д.Д. Поляков. – Владивосток: Радуга, 2011. – 198 с.
3. Верхоглазенко В.О. Система мотивації персоналу / В.О. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2012. – № 4. – С. 360-365.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ

*Токар І.І., асистент,
Савіна Д.Г.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Основне завдання управління підприємством – управління персоналом. Запорукою зниження витрат підприємства є саме підвищення ефективності менеджменту з позиції оптимального застосування знань, навичок, а також практичного досвіду власного персоналу.

Одним з інструментів менеджменту персоналу є мотивація як метод управління, спрямований на досягнення конкретної мети спонукати людей ефективно трудитися.

Саме мотивація праці є головним фактором результативності роботи працівника, який складає основу трудового потенціалу підприємства.

В загальному випадку, трудовий потенціал містить у своєму складі психофізіологічний та особистісний (мотиваційний) потенціали. Саме мотиваційний потенціал характеризує здатності людини до самовдосконалення та саморозвитку в процесі його трудової діяльності.

З позиції часового аналізу мотивація буває довгострокова, яка сприяє досягненню певних професійних і кар'єрних цілей), та короткострокова, що засвідчує якість виконання конкретної трудової діяльності.

З цієї позиції керівництво підприємства повинне формувати у співробітників як довгострокові, так й короткострокові аспекти мотивації.

При цьому правильно сформована мотивація та стимулювання між працівником і роботодавцем не призводить до суперечностей між сторонами з приводу праці.

До основних факторів мотивації можна віднести наступні внутрішні фактори:

- самореалізація;
- самоствердження;
- творчість;
- задоволення від роботи.

До зовнішніх факторів відносяться переважно ті, що відповідають за положення працівника в суспільстві, його доходи та просування кар'єрними сходами.

З метою управління мотивацією необхідно враховувати той факт, що кожного працівника можна віднести до одного з трьох її типів:

- по-перше, мотивація працівників, що надають перевагу змістовному наповненню і суспільній значимості праці;
- по-друге, мотивація працівників, які орієнтовані на матеріальну складову винагородження за працю;
- по-третє, мотивація працівників зі збалансованим уявленням про винагородження за працю.

Викривлення балансу в бік матеріальної складової може призвести до збільшення розриву між індивідуалізованою суспільною корисністю та потребами працівника, що постійно зростатимуть у часі. Що знайде своє вираження у ігноруванні таких мотивів, як обов'язок перед людьми, суспільством в цілому, бажання приносити людям користь.

Отже, в основу побудови ефективної системи мотивації праці на підприємстві повинні бути покладені потреби, інтереси, стимули його працівників. Однак, за умов кризового функціонування вітчизняних підприємств керівництво повинне враховувати усі наслідки матеріального стимулювання через скорочення обсягів фінансування мотиваційних заходів, закладених в бюджет підприємства.

Конкурентна заробітна плата в системі управління персоналом покликана забезпечувати мотивацію працівників, зацікавлювати їх трудитися на даному підприємстві, використовувати особистісний потенціал для поліпшення показників ефективності роботи підприємства в цілому.