

Секція 2. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Нсенгімана Б. Ж., магістрант 2 року навчання, snijka12@gmail.com

Науковий керівник: Деділова Т. В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Мотивація являє собою процес спонукання працівників до активної трудової діяльності для задоволення їх власних потреб, інтересів в поєднанні з досягненням цілей організації [1, с. 45]. Прагнення працівника задовольнити свої потреби в певних благах – це, трудова діяльність. Вона досягається за допомогою праці, яка спрямована на досягнення цілей організації.

Стимул – спонукальна причина поведінки, зацікавленість у скоєнні чогось [1]. Стимулювання праці - це комплекс дій та заходів, направлених на задоволення конкретних потреб працівника.

Мотивація – це сукупність стійких мотивів, які визначаються характером особистості, її ціннісних орієнтацій і спрямовуючої її діяльністю [2].

Мотив – це фактор, що спонукає до певної дії заради досягнення мети. Мотив не повинен суперечити внутрішнім установкам людини, при цьому стимул - жаданий об'єкт.

З точки зору управління персоналом являють цінність знання, за допомогою яких можливо керувати процесами мотивації і стимулювання працівників [3].

На сьогодні існують дві основні концепції мотивації. Вони поділяються на змістовні і процесуальні. Змістовні теорії виявляють те, що у особистому або робочому середовищі спонукає працівників до певної поведінки. Процесуальні теорії показують як взаємодіють усі процеси мотивації.

Для того щоб мати уявлення що таке управління мотивацією і стимулювання персоналу, по-перше треба визначити їх цілі. Тут ми маємо справу з інтересом роботодавців і працівників. Роботодавці зацікавлені у підвищенні економічних показників підприємства або організації. Фінансовий результат становить конкретну ціль для роботодавців. Працівники, у свою чергу, зацікавлені у набутті певного соціального статусу, їх значущості для підприємства та задоволені

індивідуальних фізіологічних та духовних благ. Економічна ефективність організації здобувається, як правило, кількістю і якістю праці. Працівники забезпечують ефективність роботи підприємства у разі задоволення їх соціальних потреб шляхом надання матеріальних чи соціальних благ. У такому середовищі працівники становляться соціально ефективні. Домогтися соціальної ефективності можна тоді, коли організація знаходиться в стійкому економічному становищі і отримує прибуток, що дозволяє вирішувати соціальні завдання, задовольняти інтереси і очікування працівників [4].

Таким чином, при наявності відношення ступеня досягнення поставлених організацією цілей та індивідуальних цілей працівників з витратами які були здійснені на утримання персоналу, управління мотивацією і стимулювання персоналу є одним зі складових ефективності управління персоналом.

Управління мотивацією та стимулюванням персоналу на підприємстві здійснюється з урахуванням довгострокових чи короткострокових цілей підприємства, з запланованих перспектив утримання певної одиниці персоналу. Цілі організації можуть бути громадські чи комерційні. Цілі керівництва організації – трудові, особисті, організаційні. Цілі працівників – особисті, професійні, трудові. Необхідно будувати відносини, які будуть співпадати з планами та цілями обох сторін. Оптимальні відносини виникають тоді, коли стимули та мотиви обох зі сторін погоджені та повністю співпадають між собою. Співробітники, в свою чергу, мають свої мотиви, що забезпечують їхню працю.

Як правило, керівництво формує у співробітників два типи стимулів. Це довгострокові і короткострокові стимули. Довгострокові застосовуються для загальних цілей працівника і роботодавця. Вони відповідають на питання: для чого він прийшов в організацію? Який позитивний продукт виробляє або може виробити? Які його особисті цілі у співпраці? Короткострокові стимули направлені на конкретну діяльність працівника (стимулювання виконання виробничих планів, визначених проектів).

Довгострокова мотивація розрахована не на короткий проміжок часу та приваблює робітника до поліпшення своєї праці упродовж всього часу в який прибуває працівник на певному підприємстві. Вона може спонукати до поліпшення як кількості так і якості праці, бо, по-перше, працівник бачить широке майбутнє організації завдяки його власної праці вкладеної впродовж декількох років.

Короткострокова мотивація направлена на якість праці у певний короткий проміжок часу та не задовольняє великі цілі організації та робітника в цілому.

Так звані довгострокові і короткострокові «пласти» стимулювання і мотивації формуються залежно від цілей роботодавця. Таким чином, не виникає дисонансу між співробітником і керівником. Робітник потрібен роботодавцю, а роботодавець робітнику. Правильно сформована мотивація і стимулювання між працівником і роботодавцем не йде в супереч між сторонами з приводу праці.

Література.

1. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А. Н. Сорчайкин, Л. В. Ермолина. Самара : Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.
2. Рассадин В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. *Труд и социальные отношения*. 2008. № 3. С. 53-59.
3. Сорчайкин А. Н. Информационное общество и теория управления персоналом. *Основы экономики, управления и права*. 2012. № 1(1). С. 121-125.
4. Шишкина Е. С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы. *Экономика, управление и право в современных условиях* : междунар. сб. ст./ под общ. ред. В. Б. Тасеева. Самара : Изд-во «Самарский университет», 2012. Вып. 5(17). С. 185-193.

MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES IN LEBANON

Ali Hazimeh Wafaa, magister, osapun@ yahoo.com

Scientific adviser: Sapun A. L., PhD, associate professor

Byelorussian State Agrarian Technical University

Management is seen as a separate process of planning, organization and control. This process involves working with people. All other resources move freely, but people with knowledge, experience and skills need to be involved in the organization because they are an invaluable asset. They are in great demand. Knowledge is the main component of a person's personality, which determines his competence and effectiveness, puts him among others or outperforms others [1]. It is the possession of knowledge that has made human resources crucial and important.

Research and implementation in practice of human resources management methods as key elements of public goods production contributes to optimization of procedures for their effective use in practice.