

3. Трудові ресурси [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua-referat.com/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8_3. – Заголовок з екрану.

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА

*Деділова Т.В., к.е.н., доцент,
Гончар А.С.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У будь-якої людини є стимулюючий мотив. Вона вирішує, як вчинити, виходячи зі своїх потреб, внутрішніх збудників активності. Потреби людини розрізняються в залежності від рівня їх задоволення. Усвідомлення можливостей реалізувати потреби породжує інтерес, який є реальною причиною дій.

Мотивація – це процес активізації мотивів поведінки за допомогою різноманітних стимулів з метою стимулювати робітника до певних дій, домогтися від нього певної поведінки.

Мотивація праці знаходить і використовує переважно потужні стимули. Вони багато у чому пов'язані з використанням прибутку, отриманого як підсумок високого результату праці [1].

Управління мотивацією трудової діяльності спирається на політику заробітної плати та послуг, тобто преміювання та виплати соціального характеру. Стандартна винагорода працівника – це його особисті інтереси. Так, якщо для працівника найбільший інтерес представляють питання кар'єри, то для нього в системі виплат перевага має бути віддана можливостям росту по службі. Для іншої роботи система мотивації у винагороді може бути акцентована на питаннях житла, режиму роботи, самостійності при виконанні функцій і т. д. Як різняться фізичні та розумові здібності людей, так повинні бути різними стимули їх праці. Індивідуалізація заробітної плати, що застосовується наряду з загальними видами виплат, підвищує ефективність мотивації праці. Це пов'язано і з тим, що сучасне виробництво характеризується високим рівнем взаємозв'язку та взаємозалежності. Інколи погоня за бездоганною роботою веде до формування у працівника чіткого, швидкого, але бездумного виконання рішення керівництва. Такий підхід не завжди є кращим. Вважається, що краще творчий працівник, ніж бездумний.

Мотиваційна система являє собою повну єдність процесуального і результативного понять. Це можна пояснити тим, що зміст життя людини полягає не просто в задоволенні окремих потреб чи досягненні певних результатів, а власне у виробничій діяльності, у функціонуванні суспільства і самої людини як члена суспільства. Діяльність людини спонукається одночасно кількома мотивами. Один – головний, провідний, інші – підпорядковані.

Нині всі усвідомлюють, що мотиви, характерні для адміністративної системи управління з примусовою моделлю трудових відносин, не забезпечують ефективної високопродуктивної праці. Для підвищення загальної ефективності мотиваційного менеджменту в процесі його здійснення необхідно враховувати наступні рекомендації [2].

Потрібно сформулювати мету працівників колективу і встановити відповідні показники; необхідно обрати систему мотивації праці, розробити методичне і нормативне забезпечення з урахуванням специфіки персоналу колективу; потрібно вдосконалювати організаційну структуру управління колективом і формувати в ньому підрозділи, які взаємодіють між собою; треба класифікувати роботи, аналізувати чисельність і професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підрозділів; необхідно створити інформаційне і технічне забезпечення системи оплати праці; потрібно вивчати і обговорювати в колективі систему мотивації праці.

Мотивація трудової діяльності володіє конкретними мотиваційно-трудовами значеннями, серед них можна виділити чотири основні групи: 1) потреби в змістовності праці – потреба у цікавій, з погляду працівника, роботі; в реалізації своїх знань, здібностей, умінь і навичок; в самостійності, тобто можливості самому вибирати, що і як робити; у підвищенні професійної майстерності; 2) потреби в суспільній корисності роботи – ставлення до роботи як до свого обов'язку перед суспільством; випуск корисною для людей продукції; випуск продукції, що має попит; 3) потреби в роботі як джерелі засобів існування – потреба в заробітку, адекватному трудовим зусиллям працівника; потреби у забезпеченні достатку для своєї родини; потреби в задоволенні соціально-побутових потреб, які можуть бути забезпечені підприємством (житло, санаторно-курортне лікування та ін.); 4) статусні потреби, пов'язані з положенням працівника в первинній групі і трудовому колективі в цілому – потреби у спілкуванні, повазі і службовому зростанні [3].

Підвищення ефективності трудової мотивації на підприємстві реалізується у розробленні такої системи стимулів для працівника, яка б, поперше, задовольняла всі його потреби, а по-друге – зацікавлювала його у досягненні кращих результатів своєї діяльності. Ефективна мотивація трудової діяльності, індивідуальний підхід до кожного працівника приведуть до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства. Слід зазначити, що все це не в останню чергу залежить від того, наскільки зміни відповідають мотивації працівника. Для ефективного управління мотивацією праці на підприємстві необхідно усвідомити, що мотивація не самоціль, а засіб реалізації мети організації.

Література:

1. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под общ. ред. В.Е. Хрупкого. М.: Политиздат, 1991. – 510 с.

2. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №9 (123). – С. 208-215.

3. Управління мотивацією і стимулювання трудової поведінки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/26195/menedzhment/upravlinnya_motivatsiyeyu_stimulyuvannyam_trudovoyi_povedinki. – Заголовок з екрану.

ІНТЕРНЕТ ЯК ЗАСІБ ПРОПАГАНДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*Дмитрук В.І., к.філ.н, доцент
ВП «Львівська філія Київського національного університету
культури і мистецтв»*

Дослідження категорії «соціальна відповідальність» засвідчило, що її змістом є – «обов'язки керівництва організації приймати рішення та реалізовувати дії, які збільшують рівень добробуту і відповідають інтересам і суспільства, і самої компанії [1, с. 190].

Соціальна відповідальність бізнесу – одна із провідних концепцій у тлумаченні головної мети діяльності підприємств, передусім великих фірм і компаній. Згідно з нею, такою метою перестало бути максимальне привласнення прибутку, а визначальним є задоволення соціальних потреб та інтересів усіх верств населення [2, с. 418]. Дослідження показали, що до основних цілей комерційних підприємств у контексті соціальної відповідальності належить: захист людей від нестатків і експлуатації, збереження національних ресурсів, економічне зростання суспільства, сплата податків до бюджету, виплата дивідендів тощо.

Особливо важливим у цьому контексті є те, що варто враховувати і вплив підприємств на навколишнє середовище. Необхідно з'ясувати, перед ким саме комерційні підприємства повинні нести соціальну відповідальність. Виявлено, що комерційні підприємства оточує зовнішнє та внутрішнє середовище, у т.ч. багато зацікавлених груп. Зацікавлені групи як у межах підприємств, так і зовні, визначають певні вимоги до результатів його діяльності. Серед низки таких зацікавлених груп доречно виокремити: владу, профспілки, власники бізнесу, інвестори, професійні асоціації, засоби масової інформації, конкуренти, працівники, споживачі, інтернет-компанії тощо.

Зокрема з'ясовано, що покупців товарів чи послуг комерційних підприємств цікавить якість, безпека та доступність цих товарів (послуг) і якщо вони не задоволені діяльністю цього підприємства, воно може навіть збанкрутувати. До низки інших впливових груп, що також зумовлюють стан підприємств на ринку, які випускають товари чи надають послуги, варто віднести жителів цього району, місцеву владу, природне середовище, якість життя людей на зазначеній території тощо.