

Звонникова Дарина, ФЕтаУ, 4 курс, ЕЕП-405

darina\_z@ukr.net

**ВПЛИВ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ВЕЛИЧИНУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*Актуальність.* Сьогодні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина наголошує на потребі створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства загалом. Мотивація вимагає якісно використовувати трудовий потенціал людини. Успіху завжди домагається той керівник, який може зацікавити працівників у підвищенні використання свого трудового потенціалу.[3]За умов розвитку ринкових відносин мотивація праці є одним з найважливіших факторів, вміле використання якого може сприяти розв’язанню всього комплексу соціально-економічних проблем. Таким чином, мотивація як чинник є атрибутом свідомості людини, який активізує діяльність або спричиняє її припинення. Ширшим поняттям за мотивацію є захоплення працею, а саме переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Мотивація є чинником ефективності праці, але потрібно відмітити, що надто висока мотивація особистості призводить до численних ускладнень в її діяльності.

*Постановка проблеми.* Метою цієї статті єобґрунтування теоретичних та методичних підходів довикористання мотиваційної системи на підприємстві, а також визначення її впливу на рівеньвикористання трудового потенціалу.

Питання стимулювання працівників до продуктивної праці є одним із найважливіших питань в умовах, коли підприємство прагне отримати якомога більше конкурентних переваг від найму і використання висококваліфікованого персоналу. Проте, на сьогодні в нашій державі тільки починають з’являтися ефективні системи мотивації працівників і стимулювання їх до праці, що обумовлює необхідність дослідження відповідного закордонного досвіду. Потреба у забезпеченні стабільності такої мотивації може бути вирішена через підвищення варіативності комбінацій надання працівникам благ і послуг, яка б враховувала внутрішні (індивідуальні) мотиви персоналу. Як правило, це реалізується шляхом запровадження на підприємстві таких інструментів мотивації персоналу: надання соціального пакету працівникам підприємства, забезпечення підвищення кваліфікації, підготовки або перепідготовки персоналу, участі працівників в управлінні підприємством.

*Результати досліджень.* Теоретичні та практичні аспекти застосування мотиваційного механізму знайшли своє відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: А. Афоніна, К. Альдефер, В. Адамчука, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберґ, В. Гриньової, В. Гончарова, Б. Генкіна, О. Грішнова, В. Данюка, М. Дороніної, Г. Дмитренка, О. Єськов, Й. Завадський, А. Єгоршина, А. Кібанова, А. Колота, О. Кузьміна, А. Леонтьєва, А. Маслоу, Е.Мейо, М. Мескон, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та ін.

Узагальнюючи можна сказати, що дослідження практики діяльності вітчизняних підприємств показали, що переважаючим підходом до мотивації працівників підприємства є підвищення заробітної плати, видача премій, надання основних послуг і благ соціального пакету підприємства (популярним є медичне страхування працівників), однак, слід зазначити, що розширення практики запозичення корпоративної культури іноземних компаній призводить до виникнення нових складових соціальних пакетів і на вітчизняних підприємствах. Як пише О.І. Попрозман, “під впливом сучасних методів мотивації в провідних фірмах нині склалася нова філософія управління персоналом де знайшли відображення як традиційні, так і нетрадиційні підходи щодо впливу на поведінку людей, їхні інтереси” [7].

Існує багато визначень трудового потенціалу. На мою думку найбільш доцільним є визначення з підручника «Потенціал підприємства: формування та оцінка», авторів Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І.: Трудовий потенціал — це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.[1]

Взагалі існує достатня кількість видів трудового потенціалу, я б зосередила увагу на наступних: трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства та трудовий потенціал суспільства [1].

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду.

Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу.

Трудовий потенціал суспільства характеризує повну потенціальну сукупну здатність до суспільно корисної діяльності працездатного населення. Це конкретна форма матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих.

Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Узагальнення практичного досвіду діяльності підприємств показує, що найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні мотиватори, професійні мотиватори, особисті мотиватори та психофізіологічні мотиватори.[6]

Матеріальні мотиватори (рівень оплати праці, участь у прибутку) та професійні (рівень освіти, професійні навики, досвід роботи, самоосвіта, можливості самовдосконалення) хоча і віднесені у різні групи, проте тісно пов’язані між собою. Серед особистісних мотиваторів особливе місце займають компетентність, відповідальність, підприємливість та ініціативність, адже у сучасних умовах комбінація саме названих складових може значною мірою вплинути на формування трудового потенціалу, здатного генерувати нові ідеї під впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей. Психофізіологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров’я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціальну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу.

Якщо говорити про сучасність, то сьогодні, у час швидких змін, високої конкурентної боротьби, будь-яке підприємство повинне бути високо адаптивним, готовим змінюватись відповідно до зовнішнього оточення. [2]

Від ефективності мотивації праці управлінського персоналу залежить стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому.

*Висновки.*На мою думку, дія мотиваційного механізму використання трудового потенціалу дозволить мобілізувати зусилля, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства, загалом, сприятиме прояву творчого потенціалу робітників, підвищенню рівня їхньої компетенції.

Забезпечення ефективності роботи можливе і тоді, коли загальні цілі підприємства є об'єднанням цілей зацікавлених сторін. Працівники в змозі досягти мети, якщо кожен ясно уявляє собі бажані результати. Члени колективу швидше присвятять себе якійсь меті, якщо розділяють її і вважають власною метою. Дійти до такої згоди не просто, але досягнення цього є істотною передумовою забезпечення ефективної роботи кадрів.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу, а також без врахування психоемоційного стану працівників. Мотивація праці повинна враховувати і потребу в досягненнях успіху.

**Література:**

1. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Ф 32 Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.ISBN 966–574–519–0.
2. Куликов Г. Т. Материальная мотивація труда наемных работников: состояния, тенденции,проблемы персонала: Сб. науч. тр. – Т. 4, ч. 1. – Донецк, 2003. Колот А. М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.
3. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В.М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.
4. Гончаров Г.О. Мотиваційний механізм трудової діяльності в умовахстановлення ринкового господарства: Автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.01.01/ Київ, ун-тім.. Т. Шевченка. – К., 2008. – 20 с.
5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту. – К.: Академ. вид-во, 2011. – 451 с
6. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивностіперсоналу підприємства: Автореф. дис. … канд.. екон. наук. – Львів: Нац. ун-т“Львівськаполітехніка”, 2004. – 20 с.
7. Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємствах / О.І. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – No 9 (88) С. 139-142.