

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

WORK MOTIVATION AS A MEANS OF INCREASE WORK EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

УДК 338.137.3

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.11-6>

Боденчук Л.Б.

к.е.н., доцент кафедри економіки та менеджменту,
Придунайська філія
Приватного акціонерного товариства
"Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія
управління персоналом"

Лютфалієва Л.С.

викладач кафедри економіки та менеджменту,
Придунайська філія
Приватного акціонерного товариства
"Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія
управління персоналом"

Беженар К.Д.

студентка 4 курсу,
Придунайська філія
Приватного акціонерного товариства
"Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія
управління персоналом"

Bodenchuk Liliia

The Pre-Danube Branch
of the Private Joint Stock Company
"Higher education Institution
"The Interregional Academy
of Personnel Management "

Liutfaliieva Liubov

The Pre-Danube Branch
of the Private Joint Stock Company
"Higher education Institution
"The Interregional Academy
of Personnel Management "

Bezhenar Karyna

The Pre-Danube Branch
of the Private Joint Stock Company
"Higher education Institution
"The Interregional Academy
of Personnel Management "

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Важливою передумовою розвитку сучасного суспільства в умовах інновацій та максимального використання технологічного прогресу є особлива увага до працівників. Це не тільки гарантує економічну стабільність працівників, але й створює передумови для економічного зростання та конкурентоспроможності як окремих працівників, так і підприємства в цілому. Окрім специфічних умов праці на підприємствах, кожен працівник має особисті мотивації

Стаття присвячена дослідженню мотивації праці як засобу підвищення ефективності роботи підприємства. На підставі вивчення існуючих підходів до розуміння змісту поняття «мотивація» та виокремлення його основних аспектів сформовано трактування поняття «мотивація». Наведено групи факторів, що впливають на мотивацію працівників та їх характеристика. Виділено два типи соціальних факторів, які впливають на мотивацію працівників та розкрито їх зміст. Організаційні фактори, що впливають на мотивацію педагогічних працівників згруповано у фактори професійної діяльності, колективні та управлінські фактори; визначено перелік кожної групи факторів. Розглянуті також особистісні фактори, що впливають на мотивацію працівників, які визначаються індивідуальними потребами і охоплюють всі аспекти життя людини.

Ключові слова: мотивація, мотивація як функція управління, фактори, що впливають на мотивацію працівників, економічні фактори, соціальні фактори, організаційні фактори, особистісні фактори.

The article is devoted to the study of work motivation as a means of increasing the efficiency of the enterprise. On the basis of the study of existing approaches to understanding the meaning of the concept of "motivation" and highlighting its main aspects, the interpretation of the concept of "motivation" was formed. Groups of factors affecting employee motivation and their characteristics, including economic, social, organizational, and personal, are given. Two types of social factors that influence employee motivation are identified, including factors of the internal social environment of the enterprise and factors of the external environment that influence the social climate and social relations within the organization, and their content is also disclosed. Organizational factors influencing the motivation of teaching staff are grouped into factors of professional activity, collective and managerial factors; a list of each group of factors is defined. It is noted that the factors of professional activity include labor factors that affect the motivation of employees; collective factors include group (team) characteristics involved in the process of employees performing their professional tasks; managerial factors are often closely related to economic ones. Personal factors affecting the motivation of employees, which are determined by individual needs and cover all aspects of a person's life, are also considered. It is noted that the general methods of increasing the motivation of employees are: effective feedback from the closest manager; creating conditions for employees that contribute to increasing self-confidence and self-esteem (objective and fair assessment and reward for high work results); involvement of employees in making management decisions; providing employees with sufficient powers; organizing or supporting training to improve the competence of employees; providing an opportunity to realize the creative and professional potential of pedagogical workers; encouraging initiative and creating conditions for the development of creative potential; enabling the best employees to participate in prestigious exhibitions, conferences and business trips.

Key words: motivation, motivation as a management function, factors affecting employee motivation, economic factors, social factors, organizational factors, personal factors.

та стимули, які спонукають його виконувати свою щоденну роботу. Тому аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань у поєднанні з досвідом, професійними навичками, рівнем освіти, психологічними та економічними умовами тощо.

Для того, щоб визначити, на що слід звернути увагу керівникам для роботи з мотивованими працівниками, спочатку необхідно визначити, які концепції мотивації та стимулювання працівників можуть бути застосовані в компанії з метою ефективного управління бізнесом та підвищення інноваційності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор в яких розглядають цю проблему і підходи її розв'язання. Питання мотивації персоналу широко досліджене в літературі, зокрема, у працях таких науковців, як Н.М. Богацька [1], Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, О.О. Чернушкіна [2], Е.Г. Пустовит, Е.В. Басюк [3], С. Занюк [4], Л.Е. Орбан-Лембрик [5], В.П. Сладкевич [6], О.В. Зозульов [7] та інші. Разом з тим, мінливі умови функціонування підприємств вимагають поглиблення досліджень з питань мотивації праці як засобу підвищення ефективності роботи підприємства.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження мотивації та стимулювання праці як засобу підвищення ефективності роботи підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням здобутих наукових результатів. Ефективність роботи працівників пов'язані з ефективністю формування мотиваційних систем на підприємстві.

На сьогодні в науковій літературі немає єдиного підходу до розуміння поняття «мотивація». Існуючі в науковій літературі підходи до визначення поняття «мотивація» наведено в таблиці 1.

Так, у науковій літературі виділяють такі основні аспекти щодо природи поняття «мотивація»:

1. Мотивація – це спонукання людей до дії та праці; процес стимулювання людей до участі в діяльності, спрямованій на досягнення їх цілей.

2. Сукупність мотивацій і факторів, що спонукають до досягнення цілей.

3. Психічні процеси, явища та процеси, що визначають певні навмисні поведінки людини.

4. Внутрішня сила і воля людини до досягнення мети.

5. Функція управління.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна визначити поняття «мотивація» як функцію управління, що виконується в процесі спонукання людей до дій і діяльності шляхом впливу на фактори, психічні процеси, явища, мотиви для забезпечення досягнення цілей підприємства.

Мотивація працівників є функцію управління, яка реалізується в процесі спонукання людей до праці, дії за рахунок цілеспрямованого впливу на явища, фактори, психічні процеси, мотиви для забезпечення досягнення цілей підприємства.

Мотивація працівників визначається впливом різних груп чинників на людину в процесі її трудової діяльності. Ці фактори включають об'єктивні та суб'єктивні, конкретні та абстрактні фактори. Фактори, що впливають на мотивацію педагогічних працівників до інноваційної діяльності діяльності, можна розділити на внутрішні, тобто особисті фактори, пов'язані з працівником, і зовнішні, пов'язані з управлінським підрозділом, професійною групою та організаційним середовищем. Керівництво відіграє важливу роль у мотивації працівників. Керівники різних рівнів повинні вміти визначати потреби своїх підлеглих і створювати ситуації, в яких ці потреби можуть бути задоволені. Водночас на мотивацію працівників впливають фактори, які не повністю залежать від керівництва [3, с. 35].

Фактори, що впливають на мотивацію працівників, можна поділити на такі групи:

– економічні – фактори, які здійснюють вплив на задоволення матеріальних потреб;

Таблиця 1

Існуючі підходи до визначення поняття «мотивація»

№ з/п	Автори	Визначення
1	Н.М. Богацька [1]	є внутрішнім та зовнішнім спонуканням суб'єкта діяльності до певної дії з метою отримання конкретних результатів.
2	М.Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, О.О. Чернушкіна [2]	процес спонукання людей до праці, включаючи використання стимулів поведінки людини для досягнення особистих або організаційних цілей.
3	Е.Г. Пустовит, Е.В. Басюк [3]	процес спонукання працівників до праці, у якому використовуються мотиви поведінки людини з метою задоволення власних потреб за рахунок трудової діяльності.
4	С. Занюк [4]	сукупність факторів, що визначають діяльність людини (мотиви, потреби, ситуативні чинники, що визначають поведінку людини).
5	Л.Е. Орбан-Лембрик [5]	причини психологічного характеру, якими зумовлюється вчинки і поведінка людей.
6	В.П. Сладкевич [6]	вплив, який спонукає людину до певних дій; процес свідомого вибору людиною того чи іншого виду дій, зумовлений комплексним впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.
7	О.В. Зозульов [7]	є внутрішньою силою, яка спонукає людей до дії.
8	Е. Кірхлер, К. Родлер [8]	готовність людини до прикладання зусиль з метою отримання певних результатів діяльності підприємства за умови, що ці зусилля відповідають його потребам.

Джерело: розроблено авторами за даними [1–8]

– соціальні – фактори, які впливають на задоволення духовних і соціальних потреб;

– організаційні – фактори, які впливають на задоволення потреб у стилі перебування на роботі, організаційній структурі та управлінні;

– особистісні – фактори, які впливають на задоволення особистих (індивідуальних) та естетичних потреб, притаманних конкретній людині.

До економічних факторів, що впливають на мотивацію працівників, відносяться [32, с. 115]:

– зміни в окладах, бонусах, винагородах і преміях, пов'язаних з результатами інноваційної діяльності;

– зміни у виплатах, пов'язаних з участю в прибутку організації;

– участь у капіталі та отримання дивідендів (придбання акцій за пільговими цінами, безкоштовне придбання акцій організації);

– додаткові виплати, пов'язані з субсидуванням операційних витрат, непрямим покриттям особистих витрат, пов'язаних з роботою, оплатою транспортних витрат, витрат на відрядження, зв'язок тощо.

– виділення коштів на медичні програми

– організація харчування

– покриття витрат на навчання працівників

– пільгові кредити на будівництво житла, придбання товарів та послуг

– інші виплати та винагороди, пов'язані з результатами інноваційної діяльності.

Існує два типи соціальних факторів, які впливають на мотивацію працівників:

1) внутрішнього соціального середовища підприємства;

2) зовнішнього середовища, які впливають на соціальний клімат і соціальні відносини всередині організації.

Соціальні фактори внутрішнього середовища, які є важливими для мотивації, включають:

– імідж організації;

– стан соціальної інфраструктури організації;

– задоволеність працівника своєю посадою;

– розуміння важливості та доступності вигод,

які можна отримати від впровадження інновацій та інноваційної діяльності;

– можливості для особистого розвитку та вдосконалення;

– соціальна рівність в організації;

– доступність систем підвищення кваліфікації та професійного навчання в організації для працівників усіх професій та рівнів [38].

До соціальних факторів зовнішнього середовища, що впливають на формування мотивації, належать:

– стан соціальної інфраструктури в регіоні, де проживають працівники;

– наявність закладів, що забезпечують повноцінне дозвілля;

– покриття витрат на задоволення потреб у соціальному забезпеченні, зокрема витрат на задоволення потреб у забезпеченні якості життя та здоров'я.

Організаційні фактори можна розділити на три групи: фактори професійної діяльності, колективні та управлінські фактори.

Під факторами професійної діяльності розуміють фактори праці, які впливають на мотивацію працівників:

– ергономіка: умови праці, які максимізують ефективність роботи;

– ініціатива і творчі елементи трудової діяльності;

– змагальні елементи роботи;

– дослідницькі та пізнавальні елементи роботи.

Колективні фактори включають групові (командні) характеристики, що беруть участь у процесі виконання працівниками своїх професійних завдань. На мотивацію впливає соціальна, вікова, гендерна та психологічна сумісність членів колективу, схожість темпу роботи, інтересів та цінностей, а також справедливий розподіл спільних функцій [2, с. 117].

Управлінські фактори часто тісно пов'язані з економічними. На мотивацію працівників впливають:

– рівень формалізації організаційної структури, плинність організаційної структури, дублювання організаційної структури;

– стилі управління, що існують в організації;

– переважання гуманістичних тенденцій в управлінні людськими ресурсами організації;

– заохочення творчості та ініціативності;

– використання технологій в корпоративному управлінні з акцентом на навчання та розвиток працівників;

– прозорі системи оцінки, відбору, покарання та заохочення персоналу.

Особистісні фактори визначаються індивідуальними потребами і охоплюють всі аспекти життя людини:

– особисті цінності та цілеспрямованість;

– фізична придатність людини до роботи;

– старанність особистості;

– особистісні характеристики, які впливають на робочу поведінку людини (наприклад, ввічливість, чесність, відповідальність, сумлінність);

– комфортні та приємні умови праці на робочому місці (наприклад, освітлення, колірна гамма приміщення) [38].

Висновки. Таким чином, загальними способами підвищення мотивації працівників є: ефективний зворотній зв'язок від найближчого керівника; створення для працівників умов, які сприяють підвищенню впевненості в собі та самооцінці (об'єктивна і справедлива оцінка та винагорода за

високі результати роботи); залучення працівників до прийняття управлінських рішень; надавання працівникам достатніх повноважень; організація або підтримка навчання для підвищення компетентності працівників; надання можливості для реалізації творчого та професійного потенціалу педагогічних працівників; заохочення ініціативи та створення умов для розвитку творчого потенціалу; надання можливості кращим працівникам брати участь у престижних виставках, конференціях та відрядженнях.

Знання існуючих факторів, які можуть впливати на мотивацію трудової діяльності, та вміння визначати особисту мотивацію трудової поведінки працівників дає змогу обирати найбільш ефективні та економічно доцільні методи мотивації працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 3. с. 210–214
2. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Чернушкіна О.О. Формування мотивації персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 3. С. 239–247. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-282-3-42
3. Пустовіт О.Г., Басюк Є.В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2021. № 3(76). С. 47–63.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
5. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 304с.
6. Сладкевич В.П. Мотиваційний менеджмент: курс лекцій. Київ : МАУП, 2001. 165 с.
7. Зозульов А.В. Поведінка споживачів. Київ : Знання, 2004. 364 с.

8. Kyrkhler, E., & Rodler, K. (2003). *Motyvatsiia v orhanizatsiakh* [Motivation in organizations]. Kharkiv: "Humanitarian Center" [in Ukrainian].

REFERENCES:

1. Bohatska, N.M. (2015). *Motyvatsiia yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti pratsi na pidpriemstvi* [Motivation as the main factor in improving labor efficiency at the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of economics*, vol. 3, pp. 210-214. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/43.pdf> [in Ukrainian].
2. Vedernikov, M.D., Volianska-Savchuk, L.V., Zelena, M.I., Bazaliiska, N.P. & Chernushkina, O.O. (2020). *Formuvannia motyvatsii personalu pidpriemstva* [Formation of motivation of the company's personnel]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of the Khmelnytskyi National University*, vol. 3 (282), pp. 239–247. DOI 10.31891/2307-5740-2020-282-3-42 [in Ukrainian].
3. Pustovyt, E.H., & Basiuk, E.V. (2021). *Sutnist motyvatsii personalu yak osnova rozvytku pidpriemstva* [The essence of personnel motivation as the basis of enterprise development]. *Rozvytok metodiv upravlinnia ta hospodariuvannia na transporti – Development of management and entrepreneurship methods on transport*, vol. 3 (76), pp. 47–63. DOI 10.31375/2226-1915-2021-3-47-63 [in Ukrainian].
4. Zaniuk, S. (2002). *Psykhologhiia motyvatsii* [Psychology of motivation]. Kyiv: Elga-N; Nika Center [in Ukrainian].
5. Orban-Lembryk, L.E. (2003). *Psykhologhiia upravlinnia* [Management psychology]. Kyiv: Akademivadv [in Ukrainian].
6. Sladkevych, V.P. (2001). *Motyvatsiinyi menedzhment: kurs lektsii* [Motivational management: a course of lectures]. Kyiv: MAUP [in Ukrainian].
7. Zozulov, A.V. (2004). *Povedinka spozhyvachiv* [Consumer behavior]. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
8. Kyrkhler, E., & Rodler, K. (2003). *Motyvatsiia v orhanizatsiakh* [Motivation in organizations]. Kharkiv: «Humanitarian Center» [in Ukrainian].