

К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Махінько А. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЕФЕКТИВНОМУ ФУНКЦІОНУВАННІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання, коли динамічність зовнішнього середовища вимагає від підприємства своєчасних і перспективних рішень з метою забезпечення ефективного управління організацією, важливим ресурсом компанії стає персонал. Від того наскільки ефективним виявиться працю співробітників фірми залежить її успіх. Якими б сильними були рішення керівників, ефект від них може бути отриманий тільки в разі, коли вони втілені в конкретні дії співробітниками. Це може статися, якщо працівники мотивовані на позитивний результат своєї праці.

Традиційно в процесі управління виділяють такі функції управління організацією як: планування, організація, мотивація і контроль. При цьому дискусійним залишається питання про роль кожної із зазначених функцій в забезпеченні ефективного управління підприємством. Такі вчені, як А. Файоль, А. Ільїн, М. Бухалков, І. Гринчик перевагу віддають функцій планування і контролю, відзначаючи, що, ефективне управління підприємством можливо тільки при наявності чітко поставлених цілей і розроблених відповідно до них планів.

Однак, в той же час С. Шапіро, Л. Вигодський, А. Леонтьєв і Б. Ломов вказують на те, що управління відповідно до поставленої мети і відповідно до розробленого плану, в першу чергу, залежить від виконавців і їх зацікавленості у вирішенні поставлених задач. Таке припущення визначає пріоритетну роль мотивації в забезпеченні ефективного управління підприємством. В даний час не існує єдиного визначення мотивації, що пов'язано з природою даного поняття, тому мотивацію необхідно розглядати з боку роботодавця і з боку працівника.

Мотивація з боку роботодавця – це зовнішнє або внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності для досягнення цілей підприємства відповідно до обраної стратегії розвитку. У той час як, мотивація з боку працівника – це

його прагнення задовольнити свої потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності [1, с. 82].

На думку Р. Оуена та А. Сміта, функція мотивація полягає тільки в грошовому винагороду. Згідно їх трактуванні, «люди – чисто економічні істоти, які працюють для отримання коштів, необхідних для придбання їжі, одягу, житла тощо».

Однак, автор вважає, що застосування такого підходу в практиці управління породжує труднощі в процесі управління, серед яких можна виділити такі як:

- нездатність керівників ефективно і послідовно застосовувати сучасні методи мотивації;
- відсутність основних стратегічних напрямків мотивації працівників в організації;
- відсутність умов для самореалізації потенціалу співробітників;
- незадовільний морально-психологічний клімат;
- не вибір підвищення почуття власної гідності і задоволення від роботи.

Обмеженість описаного підходу привела до появи другого напрямку, прихильниками якого є А. Маслоу і Д. Маклелланд. вони акцентують увагу на те, що функція мотивації полягає в досягненні влади, успіху та в поліпшенні міжособистісних зв'язках, але так само не виключає базових потреб. На думку автора, зазначений напрямок не тільки враховує одну з найважливіших завдань управління – вибір оптимальної системи оплати праці, а й використовує нематеріальні стимули до праці з найвищою віддачею. Так, керівництво підприємств може використовувати весь широкий спектр сучасних методів мотивації праці, таких як:

- просування по службі;
- публічна оцінка досягнень працівника;
- підняття морального духу співробітників;
- створення комфортного соціально-психологічного клімату в колективі.

В силу того, що мотиви персоналу можуть змінюватися, необхідно розробити мотиваційну програму з визначенням в ній мотиваційної стратегії. При цьому, здійснення програми мотивації праці вимагає певних витрат, які повинні бути порівняні з очікуваним ефектом.

Слід зазначити, що функції управління тісно взаємопов'язані, тому результативність застосування мотивації багато в чому залежить від реалізації планування, організації та контролю. Маючи чіткий план, керівник може організувати трудовий процес відповідно до поставленої мети і проаналізувати отриманий результат.

Однак, якісне своєчасне виконання завдань плану залежить від зацікавленості працівників в їх виконанні, так як саме працівники є головним ресурсом організації, а результати їх роботи визначають результативність її діяльності в цілому [2, с. 210].

Таким чином, функція мотивації грає ключову роль в ефективному управлінні організацією щодо інших функцій, таких як: планування, організація і контроль. Без мотиваційної діяльності працівники менш продуктивно виконують свої обов'язки, тому, щоб домогтися кращих результатів, необхідно знайти мотиви, які рухають кожним співробітником в його трудовій діяльності.

В загальному вигляді мотивація є комплексним поняттям і може впливати на підвищення продуктивності праці і віддачі від робітників.

Список використаних джерел:

1. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI. – 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
2. Velychko, O., Velychko, L. (2017). Logistical modelling of managerial decisions in social and marketing business systems [Електронний ресурс]. Journal of International Studies, Vol. 10, No. 3, pp. 206–219. – Режим доступу : http://www.jois.eu/?366,en_logistical-modelling-of-managerial-decisions-in-social-and-marketing-business-systems.

К. е. н. Гвініашвілі Т. З., Сімченко О. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний розвиток сільськогосподарських підприємств характеризується підвищеною турбулентністю зовнішнього середовища, впливом на їх результати політичних, економічних та соціальних факторів, наслідком яких є високий рівень невизначеності. В умовах поглиблення економічної кризи одним з основних