

2. Шевчук Ю. Сучасний стан розвитку медичного страхування в Україні: фінансовий аспект [Електронний ресурс] / Ю. Шевчук. – Режим доступу : http://ej.kherson.ua/journal/economic_27/3/23.pdf
3. Медичне страхування: яких реформ чекати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.medsprava.com.ua>

Старун А. М., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В сучасних умовах господарювання наявність висококваліфікованого та мотивованого персоналу є одним із найголовніших чинників ефективного функціонування будь-якої організації. Саме це дозволяє вирішувати завдання будь-які, а також досягати поставлених цілей організації.

Проблеми з мотивування персоналу завжди вважались актуальними. Перед керівництвом організації постає задача збалансувати умови роботи та оплатою праці та з'ясувати які саме умови зможуть задовольнити персонал в повній мірі. Саме тому аналіз стимулювання працівників є вкрай важливим як для керівництва організації, так і для наукових діячів.

Багато науковців зробили значний внесок у розвиток теорії, а також і практики стимулювання персоналу, такі як: А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Афонін, Р. Оуен, Д. Мак-Грегор, А. Врум, та інші. Також серед сучасних вчених можна виділити українців: Пугачова В. П., Маскона І. В., Вернадського А. А., Колота А. М.

Досягнення головної мети організації залежить від злагодженості роботи персоналу, тому мотивація виступає провідною функцією управління. Кожен керівник повинен переконати персонал працювати як умово краще, підтримувати зацікавленість до праці. Найважливішим є те, що кожен працівник повинен допомагати в досягненні загальної мети організації добровільно. Але через невміле застосування системи мотивації персоналу можна спостерігати плінність кадрів та низькі результати діяльності на організації. Саме через потрібно застосовувати не тільки матеріальне мотивування, а й моральне. Моральне мотивування є більш

дієвим в деяких випадках та є раціональним в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу. Через це керівник повинен з'ясувати які саме потреби дають більший поштовх виникненню мотивації у даного працівника, а також в даний проміжок часу[1].

Провідну роль у процесі стимулювання займають потреби людини, які розглядають як три основні групи: матеріальна, трудова та статусна. Тому мотивацію поділяють на матеріальну та нематеріальну. Матеріальна мотивація – є найбільш поширеною та являє собою систему матеріальних стимулів праці, головною цілю якої є співвідношення заробітної плати працівників до кількості та якості виконаної роботи.

Керівники повинні використовувати різноманітні методи матеріального мотивування, тобто виплата не тільки заробітної плати, а різноманітних премій за результати виконаної роботи [2].

Важливе значення також відіграє нематеріальне мотивування. Вона направлена на підвищення лояльності працівника до організації, одночасно із зниженням витрат на стимулювання працівників. Під нематеріальним стимулюванням розуміють заохочення до продуктивної праці працівників, але які не видаються у вигляді грошей, але організація може внести свої інвестиції в якість робочої сили. Наприклад, це можуть бути інвестиції організації у навчання персоналу, оздоровлення, планування кар'єри, пільгове харчування та інше. Основною цілю такого мотивування є, насамперед, зацікавлення працівника в організації, а також покращення внутрішнього іміджу організації [3].

Визнання заслуг працівника є одним із способів мотивування. Суть цього способу мотивування полягає в тому, що працівники які позитивно відзначились у справах організації згадуються керівництвом, наприклад на засіданні.

Варто відзначити також, що останнім часом спостерігається тенденція використання закордонного досвіду мотивації персоналу. Така система охарактеризувала себе дієвою в досягненні довгоочікуваного результату, вона передбачає дотримання саме таких принципів: свобода в діяльності менеджерів, тобто свобода в прийнятті управлінських рішень; створення сприятливих перспектив для персоналу, тобто створення перспектив для розвитку персоналу в майбутньому;

використання тарифної системи оплати праці персоналу; погодинна форма оплати праці.

Поширеним методом стимулювання праці закордоном є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, який розрахований на тривалу кар'єру працівника. В такий спосіб керівництво намагається одночасно виконати такі завдання: зниження витрат на здійснення контрольних функцій, сприяння в формуванні стабільного трудового персоналу, значне зниження витрат на навчання нового персоналу через зниження плинності кадрів, підвищення мотиваційного потенціалу оплати праці працівників [4].

Мотивація праці завжди є соціально-економічною основою активізації продуктивності праці персоналу, яка спрямована на підвищення результативності їхньої діяльності. Систему мотивації можна охарактеризувати, як сукупність взаємопов'язаних заходів, які здатні мотивувати як окремого працівника, так і весь колектив в цілому для досягнення індивідуальних, а також спільних цілей організації.

Отже, всі організації використовують різноманітні методи стимулювання персоналу. Але більшу увагу приділяють матеріальній мотивації працівників. При виборі системи мотивації для того чи іншого працівника керівник повинен зауважити потреби та інтереси працівників. Процес впровадження мотиваційної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату, а саме задоволення працівників.

Список використаних джерел:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
2. Грифін Р. Основи менеджменту: підруч. / Р. Грифін ; наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
3. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента / В. В. Черкасов, С. В. Платонов, В. И. Третьяк. – К. : Ваклер, Атлант, 1998. – 470 с.
4. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / І. А. Маркіна. – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000. – 268 с.