

problem of motivating employees to improve the performance of just those that are essential to achieve the desired common final result.

Key words: wages; tariff-wage system; labor participation ratio; the ratio of qualification; salary fund.

Тюленєва Ю.В.

к.е.н., доц. Національний технічний університет України «КПІ»

Степанюк В.Ю.

студент ФММ. НТУУ «КПІ»

МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В даній статті досліджені шляхи та напрями формування моделі мотивації праці в компанії. Проведено аналіз практичних та теоретичних положень, які спрямовано на удосконалення моделі мотивації праці в компанії, а також розглянуті основні показники, що впливають на підвищення мотивації персоналу в ринкових умовах.

Ключові слова: мотиви працівників, мотивація праці, мотив вигоди, безпека праці, мотив безпеки, стимули праці.

Постановка проблеми. Існує безліч проблем, які пов'язаних із мотивацією праці, проте досі залишаються не освітленими питання, застосування мотиваційних моделей праці, визначення їх якості, узгодження інтересів деяких груп робітників на підприємстві, вибір важливих складових даних систем і вдосконалення основ їх формування [1; 3]. Невикористання мотиваційних моделей обумовлює необхідність в наступних дослідженнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом питання впливу мотивації працівників стає все більш популярним в наукових та бізнесових колах, появляються вдосконалені підходи для управління. Теоретичні та практичні причини застосування моделей мотиваційного механізму відображаються в роботах багатьох вчених: А.С. Афонін, А.М. Колот., Г.А. Генкін, Е.Н. Дмитренко, Т.М. Максименко. Н.Г. Рофе. та інші.

У роботах даних авторів досліджено практичні та теоретичні проблеми мотивації праці, але недостатньо розкритими являються питання

Мета – проаналізувати моделі мотивації праці з ціллю їх застосування у виробничій діяльності.

Виклад основного матеріалу. Питання мотивації працівників є одним із важливих, коли підприємство намагається отримати якомога більше переваг від власного персоналу. В Україні, проблема мотивації набула вагомого значення, оскільки задачі, котрі стоять перед

працівниками, можливо вирішити при умовах створення належної мотиваційної моделі, яка спонукатиме працівників ефективнішої роботи.

Модель мотивації дозволяє забезпечити поєднання інтереси не лише підприємства, а і його персоналу. Модель не має бути константою, а може змінюватися час від часу. Тому процес її створення та розвитку має швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах організації. В основі мотиваційної моделі відображається реалізація процесу мотивації персоналу, відносини відповідальних за її створення осіб, а також фінансову сторону виконаних положень що стосуються стратегії мотивації[1].

Складно створити шаблонний підхід для мотивації праці. Саме тому вчені звертають увагу не тільки на проектування певної моделі мотивації, яка буде здатна для впровадження на всіх підприємствах, а й на розробку та впровадження певних принципів та правил організації мотиваційного процесу, якою в майбутньому зможуть управляти керівники підприємства [2].

Схематичне зображення моделі мотивації чітко вказує, що насамперед треба з'ясувати, зрозуміти й усвідомити, що саме є рушієм, що спонукає людину працювати, тобто знайти відповідь на запитання, чому ця людина працює (або не працює) в певній організації. Відповіді можуть бути найрізноманітніші: цікаво, добре платять, мушу, звільнять, підвищать, покарають, хочу переконатися, чи зможу, професіонал, поважають, подобається та інші. Відповідь на це запитання дасть уявлення про набір потреб працівника. Визначати рушійні сили мотивації потенційного працівника має, в першу чергу, менеджер з персоналу під час відбору. Проте керівник повинен постійно спостерігати за поведінкою підлеглих на робочому місці та за зміною їх відношення до роботи [2].



Рис. 1. Модель мотивації

Моделі, які найчастіше використовується компаніями, це такі як [4]:

- Модель потреб Маслоу;
- Модель існування, зв'язку та росту Альдерфера;
- Модель набутих потреб Мак-Клелланда;
- Модель двох факторів Герцберга;
- Модель справедливості Адамса;

– Модель Портера-Лоулера.

Кожна з моделей мотивації якісно використовує трудовий потенціал людини. Керівник, який може зацікавити своїх працівників у підвищенні використання завжди досягає успіху для трудового потенціалу. Менеджерам потрібно завжди думати над можливими способами покращення роботи і мотивації робітників, що працюють разом з ними. Вагому роль тут відіграє, що не найефективніші, а часто і прості показові проекти залучають увагу у проектах працівників [5].

Перша з зазначених теорій показує ієрархією потреб Маслоу. Її суть полягає у вивченні потреб людини, а саме, що для людини пріоритетні потреби низьких рівнів і це відображається на її мотивації.

Друга модель Альдерферфера ґрунтується на трьох потребах: потреба зростання, потреба існування, потреба зв'язку.

Теорії Маслоу та Альдерферфера мають деякі загальні риси. Теорія стверджує, що працівник просувається по «драбинці» потреб поступово. Про деяку схожість теорій Маслоу і Альдерферфера свідчить групи потреб, що порівнюються в даних теоріях [6].

З прогресом економічних відносин вагоме значення в теорії мотивації виділяють потребам високих рівнів. Девід Мак Клеелланд є представником цієї теорії. Відповідно його твердженню потреба вищого рангу зводиться до таких трьох чинників як: необхідність в успіху, необхідність влади, та визнання оточуючих [7].

Модель мотивації Фредеріка Герцберга появилася разом із можливістю визначити вплив матеріальних та нематеріальних благ, що впливають на мотивацію праці. Дана теорія була розроблена на основі отриманих даних в результаті інтерв'ю, які були отримані на різних робочих місцях, в різних країнах світу і серед різних груп професій. Той, хто брав інтерв'ю, завжди просив описати ситуацію, в якій працівники отримують задоволення, або незадоволення від своєї роботи [8].

Згідно з теорією Теорія справедливості Адамса ефективність мотивації визначається працівником не по групах факторів, а системно з урахуванням оцінки винагороди, що отримали іншим працівники, котрі працюють в тому ж, або аналогічному оточенні. Співробітник оцінює власний розмір винагороди, порівнюючи із винагородою інших співробітників [9].

Теорія Л. Портера-Е. Лоулера поєднує елементи теорії справедливості та теорії очікувань. Елементи теорії справедливості визначаються тим, що працівник має власну думку з приводу власної винагороди порівнюючи її з іншими співробітниками. Власне результати праці є наслідком задоволення працівника, а не навпаки. Елементи теорії очікування показують, що працівник оцінює рівень винагороди відповідно до затрачених ним зусиль. Згідно цієї теорії результативність праці має збільшуватися [10].

Еволюційний розвиток теорій мотивацій пройшов довгий шлях, від неусвідомлених рішень, до наукових концепцій матеріального

стимулювання. При вивченні існуючих теорій мотивації можна прийшли до висновку, що мотивація людини є складною системою, яка поєднує, як біологічні, так і соціальні потреби. Мотивація людини, з одного боку, має багато загального з мотивацією тварин, але з іншого боку, має ряд специфічних особливостей, властивих лише людині, що так само потрібно враховувати при вивченні людської мотиваційної сфери.

Висновки. Привести у дію підприємство можливо тільки шляхом певного впливу керуючої особи. Одним із інструментів є мотивація праці. Щоб швидше досягнути мети, керівник повинен не лише планувати й організовувати роботу, але й змусити працюючих виконувати її згідно нормативам праці.

Мотиваційну модель необхідно розроблятися з урахуванням особливостей людей, що працює на підприємстві, а саме: їх ціннісних орієнтацій, потреб та інтересів працівників. Не слід забувати про структуру управління персоналом на підприємстві, фінансове становище підприємства, фактори, які впливають на роботу персоналу.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підр. – К.: КНЕУ, 2002
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: «Кондор», 2005.
3. Мельник В.І. Економіка праці: навчально-методичний посібник. К.:КІБіТ, 2009 р.
4. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – Норма – Инфра-М, 2008.
5. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. – К.: «Знання», 2002.
6. Павленко Н. Трудові відносини: запитання та відповіді. – Х.: «Фак-тор», 2001.
7. Щекин П. В. Как работают с людьми за рубежом. Метод, рекомендации. – К.: ВЗУУП, 1992.
8. Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах. – К.: Знання, 2003.
9. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб, 2000.
10. Управление персоналом организации./Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 1997.

Тюленева Ю.В.

к.э.н., доц. НТУУ «КПІ»

Степанюк В.Ю.

студент ФММ НТУУ «КПІ»

МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В даній статті досліджені шляхи та напрями формування моделі мотивації праці в компанії. Проведено аналіз практичних та теоретичних положень, які спрямовано на удосконалення моделі мотивації праці в компанії, а також розглянуті основні показники, що впливають на підвищення мотивації персоналу в ринкових умовах.

Ключевые слова: мотивы работников; мотивация труда; мотив выгоды; безопасность труда; мотив безопасности; стимулы труда.

Tiulenieva Y.

PhD of Economic sciences, associated professor

Stepanov V.Yu.

student FMM. NTUU «KPI»

MODEL OF MOTIVATION ON THE COMPANY

In this article investigational ways and directions of forming of model of motivation of labour in a company. The analysis of practical and theoretica positions, that is sent to the improvement of model of motivation of labour incompanies, and also considered basic indexes that influence on the increase of motivation of personnel in market conditions, is conducted.

Keywords: reasons of workers; motivation of labour; reasonof benefit; safe ty of labour; reason of safety; stimuli of labour.

Хондока Т.А.

студентка ХТФ НТУУ «КПІ»

Петровська І.П.

асистент ФММ НТУУ «КПІ»

ФОРМУВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРИВАТНОГО ВЛАСНИКА

У даній статті розглянуто аспекти підготовки фахівців підприємницької діяльності, зокрема розвиток підприємницької культури та якостей підприємця в Україні, які відповідають конкретним вимогам часу. Розглянуто вірогідні цілі та умови досягнення успіху у підприємницькій діяльності, професіоналізм як важливу складову у даній сфері. За результатами дослідження соціально-психологічних особливостей та розкриття специфічних соціально-психологічних рис успішного вітчизняного підприємця було визначено найбільш значущі складові успішного підприємництва такі соціально-психологічні якості як: мотивація досягнення, психологічна гнучкість, готовність ризикувати, позитивне мислення. Узагальнення опрацьованих якостей необхідних для ділової людини-підприємця дозволило авторові виділити власні якості формування діяльності підприємців з виділенням у ній загальних і психологічних складових.

Ключові слова: підприємець, підприємництво, професіоналізм, успішний підприємець, економічна культура підприємця.

Постановка проблеми. Українська держава наразі пов'язує свій подальший розвиток із соціально орієнтованою ринковою економікою, яка