

Секція:.....

## **МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Бець Юлія Олександрівна**

Студентка групи УПЕП-14-2

Хмельницького Національного Університету

**Літинська Валентина Анатоліївна**

Кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницького Національного Університету

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які в «укрупненому» вигляді можуть розглядатися як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому й мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників[1, с. 219].

Під матеріальною мотивацією розуміють прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з «одвічних» проблем, що їх мають розв'язувати економічна наука та господарська практика. Особливо актуальною є проблема матеріальної мотивації для країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна.

Це зумовлене принаймні такими двома причинами: 1) низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації; 2) необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання зайнятих в економіці [2, с.254].

Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. Водночас

зауважимо, що взаємозв'язок заробітної плати (як і доходів у цілому) і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий.

Матеріальну мотивацію трудової діяльності слід розглядати як похідну від комплексної дії низки макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі: а) рівня заробітної плати та її динаміки; б) наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці; в) диференціації заробітної плати на підприємстві та в суспільстві в цілому; г) структури особистого доходу; д) матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо [3, с. 34].

Дослідження механізму впливу перелічених чинників на матеріальну мотивацію розпочнемо зі з'ясування місця заробітної плати та її рівня й динаміки в системі мотивів і стимулів.

Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили, а тому й силу мотивації. Уже на початку ХХ ст. передові підприємці усвідомлювали необхідність нових підходів до посилення матеріальної мотивації на основі підвищення рівня заробітної плати.

Прикладом можуть бути якісно нові на той час і перспективні дії Г. Форда, який ще в 1914 р. встановив на підприємствах корпорації фіксований поденний мінімум заробітної плати в розмірі 5 дол. і зменшив робочий день з 10 до 8 годин, а робочий тиждень — до 48 годин. З приводу таких заходів він писав: «Цього потребувала наша власна користь... Тут не було ні краплі добродійності. Це було не для всіх ясно. Багато підприємців жорстоко засуджували нас за те, що ми поламали старий звичай, поганий звичай платити робітникам рівно стільки, скільки він погоджувався взяти. Такі звичаї і порядки не годяться, вони мають бути й будуть колись подолані... Ми впровадили реформу не тому, що бажали платити високі ставки і були переконані, що можемо платити їх, — ми бажали платити високі ставки, щоб поставити наше підприємство на міцний фундамент... Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке» [4, с. 167].

Підвищення ціни робочої сили посилювало заінтересованість найманих працівників у результатах своєї праці, сприяло збільшенню її продуктивності, підвищенню якості продукції, економії матеріалів, унаслідок чого знижувались витрати в розрахунку на одиницю продукції.

Суттєвим наслідком збільшення заробітної плати стали зміни в структурі сукупного попиту, які виявились у зростанні попиту на товари широкого вжитку й послуги. Відповідно змінилась і структура сукупного пропонування — у ньому зросла частка предметів споживання та послуг проти колишнього переважання засобів виробництва [4, с. 223].

Першим, хто послідовно доводив неефективність і порочність обмежувальної політики стосовно заробітної плати був відомий американський учений М. Портер, який писав: «Політичні рішення, що спрямовані на сповільнення зростання заробітної плати часто виявляються помилковими.

Взаємозв'язок високої заробітної плати, ефективності і зростання доходів схематично показано на (рисунок 1) [5, с. 167]

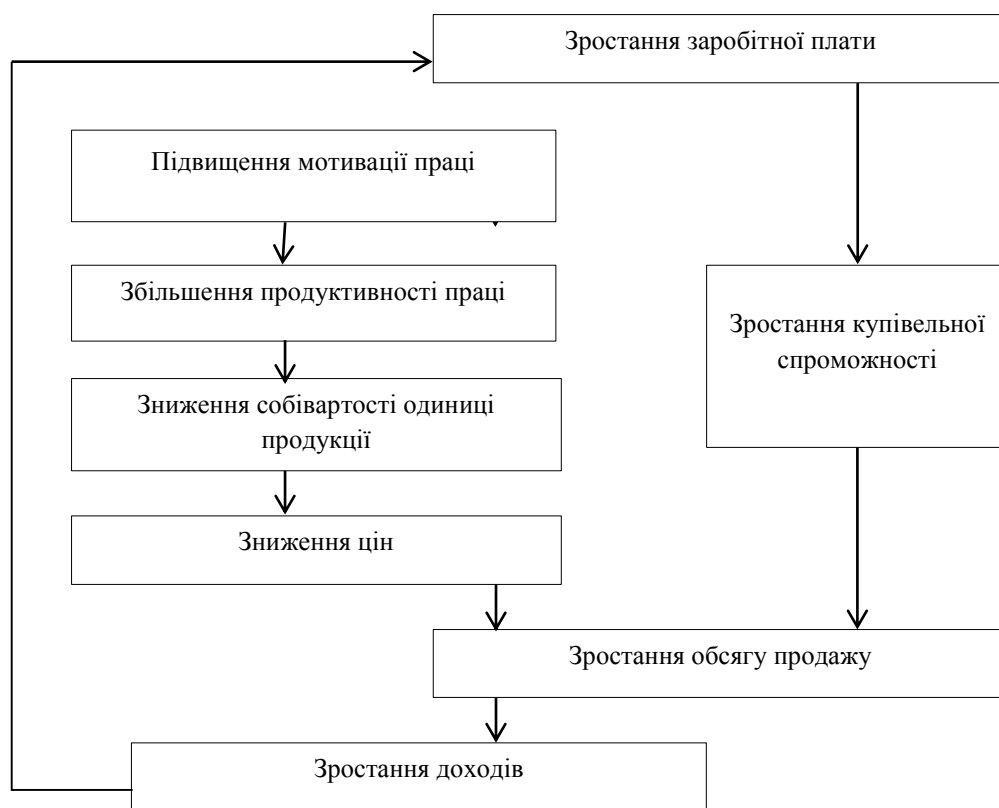


Рисунок 1 – Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності та доходів.

Важливою характеристикою «соціалізації» виробничих відносин взагалі і розподільних зокрема є функціональний поділ національного доходу, що характеризує співвідношення часток, які припадають на той чи інший чинник виробництва[5, с.213].

Отже, зростання заробітної плати означало розвиток потреб людини як споживача і заінтересованість її в результатах праці як виробника; водночас збільшення виробництва продукту, здатного задовольняти потреби, активно змінювало психологію людини як виробника й передбачало врахування його потреб як споживача. Проте усвідомлення необхідності встановлення високої частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті навіть і після кризи далеко ще не стало повсюдним.

Мотивація персоналу включає цілу низку її складових, а саме, мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва; мотивацію до вибору нового місця роботи тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук,. - 2-е вид., перероб. й доп.. - К.: Кондор, 2005. - 304 с.
3. Менеджмент персонала: функции и методы: Учеб. пособие/ Моск. авиац. ин-т им. С. Орджоникидзе; [Э. С. Минаев и др.]. - М.: Изд-во МАИ, 1993. - 25 с.
4. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.

5. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/  
Микола Мурашко,. - 2-ге вид., стереотип.. - К.: Знання, 2006. - 311 с.