

Кримчак О. А.

студентка 5 курсу кафедри управління персоналом і економіки праці

Літинська В. А.

кандидат економічних наук, доцент

ВАЖЛИВІСТЬ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Для успішного функціонування будь-якого виробництва і будь-якої компанії необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управлінці. Проте навіть якщо й вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати. Від того, як людина розуміє свою трудову діяльність, якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи.

Проблематика мотивації праці розглянута в багатьох наукових роботах таких відомих вчених минулого і сучасності, як К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу та інші [1]. Серед вітчизняних вчених вагомий внесок у розвиток проблем мотивації праці зробили В. Абрамов, Д. Богиня, А.Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот та ін.

Мотивація персоналу - це поєднання цілої низки складових, таких як мотивація трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивація стабільної та продуктивної зайнятості; мотивація розвитку конкурентоспроможності працівника [1].

Трудова діяльність людини залежить як від мотивів, що виникають у разі замкненої взаємодії людини і мети, так і від мотивів відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій. Об'єктивними різновидами зовнішньої мотивації є стимулювання з чинним на підприємстві порядком призначення премій,

правилами внутрішнього розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва, правилами поведінки [1].

Справжня проблема побудови мотиваційної стратегії полягає в тому, що навіть персонал одного рівня має різні потреби і це необхідно враховувати. Для цього доцільно використовувати існуючі методи соціології, а саме метод опитування (анкетування та інтерв'ю), метод спостереження, відкриті групові дискусії, інтерв'ю та аналіз документів. З нашої точки зору, найбільш ефективним є використання анкетування для первісного аналізу будь-яких організацій і інтерв'ю для більш глибокого аналізу.

Попри важливість індивідуального підходу, мотивація персоналу не має обмежитись виключно задоволенням потреб конкретних учасників. Найбільшу користь організації принесе тільки поєднання індивідуального та колективного підходу до мотивації персоналу [2].

Форми стимулювання персоналу поділяються на чотири групи: загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці та надбавки, доплати, додаткові виплати, премії, комісійні винагороди, компенсації специфічний набір інструментів стимулювання працівників. Нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співпрацівників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального та спеціального навчання, змішане стимулювання - комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій [1].

На кожному підприємстві можуть бути свої додаткові блага, тому крім загальної оплати можуть надаватися свої спеціальні блага як певний стимул для працівника.

Жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації персоналу, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети.

До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

- покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;

- зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;

- підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

- гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

- введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [3].

В якості моральних «стимулів» можливо використовувати стимулювання вільним часом, тобто за підсумками роботи кожного працівника. За певний період можуть бути надані за бажанням відгули, додаткові вихідні. Використання трудового стимулювання - надання можливості просування по службі, направлення працівників у відрядження, підвищення ролі співробітників в участі управління підприємством. Надання можливості добре проявити себе в результатах роботи, можливість додаткового навчання, підвищення кваліфікації, надання соціальних вигод, таких як надання туристичних путівок, забезпечення медичного огляду, абонементи у фітнес-центри, інші місця, які любить відвідувати конкретний співробітник – все це підвищує повагу працівника до підприємства, мотивує його на плідну працю, яка буде нагороджена.

Таким чином, система стимулювання працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Проте, щоб цей інструмент застосовувався

роботодавцями з максимальною ефективністю, необхідно мати чітке уявлення про механізми поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Для забезпечення такої мотивації необхідно знати інтереси людей та визначати їх потреби.

Повинні бути сильні стимули, які спонукають персонал шукати нове, експериментувати, прагнути до досягнення загальних цілей компанії. Такі стимули рекомендовано керівництву підприємств створювати в кожній сфері життя колективу: матеріальній, морально-психологічній, організаційній.

Література:

1. Проблема мотивації персоналу на підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/33_NIO_2009/Economics/55403.doc.htm (Дата звернення 10.02.2017)
2. Проблеми мотивації персоналу та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/3159> (Дата звернення 10.02.2017)
3. Сучасні проблеми мотивації працівників / А. Д. Гордієнко // Вісник НТУ «ХП». – 2013. - №22. – С. 106