

ЕКОНОМІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті використовуються поняття «мотивація праці», «стимули», «комплексність» і «збалансованість» компонентів системи. Спостерігається взаємозв'язок між теоріями мотивації праці і їх сутність у стимулюванні персоналу. Ключові слова: мотивація, праця, заробітна плата.

В статье используются понятия «мотивации труда», «стимулы», «комплексность» и «сбалансированность» компонентов системы. Наблюдается взаимосвязь между теориями мотивации труда и их роль в стимулировании персонала. Ключевые слова: мотивация, труд, заработная плата.

A concept «motivation of labour», «stimul», «complexity» and «balanced» of components of the system, is used in the article. There is intercommunication between the theories of motivation of labour and their essence in stimulation of personnel. Key words: motivation, labor, salary.

Постановка проблеми. Для вирішення задач, які стоять перед організацією, недостатньо тільки набору кваліфікаційних кадрів. Необхідно так організувати працю, створити такі мотивуючі чинники, щоб кожний робітник прикладав максимум зусиль для досягнення поставленої мети.

Не випадково проблеми мотивації персоналу турбують керівників практично постійно, тому що саме мотивація значною мірою зумовлює ефективність та інтенсивність розвитку підприємства.

Відповідно зростає ступінь важливості й актуальності проблеми якомога повнішого використання потенціалу працівників підприємства. Життєво необхідно створити систему заохочення продуктивної праці та стимулювання за неї, а також вчасно удосконалювати її.

Економічні перетворення в нашій країні не будуть успішними, якщо докорінно не буде змінена система управління на промислових підприємствах, а саме, система управління персоналом. Адже, підприємство, як роботодавець, повинно бути привабливим для своїх потенційних співробітників. Тільки в такому випадку може виникнути бажання у населення вчитися для подальшої роботи на підприємствах.

Сучасна наука вже винайшла в чому може полягати привабливість підприємства для реальних і потенційних працівників - це мотивація своїх співробітників. Мотивація, як процес спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей персоналу і цілей організації. Мотивація через виявлення та задоволення потреб кожного окремого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному менеджменті все більше і більше приділяється уваги питанню мотивації. Ці проблеми досліджують у наукових працях вчених: Колота А.М., Калини А.В., Дмитренко Г.А., Семікіної М.В., Кулікова Г.Т., Єськова О.Л., Хаєта Г.Л. Проте, як побудувати гнучку і просту у виконанні систему мотивації на

підприємстві, і, головне, яким чином здійснювати мотиваційний моніторинг - це питання залишається відкритим.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Недостатньо досліджено особливості впровадження систем мотивації в конкретних умовах виробництва. Це зумовило вибір мети даної статті.

Мета статті. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій щодо розробки та впровадження системи мотивації персоналу підприємства.

Викладення основного матеріалу. Хоч в питаннях мотивації важливій індивідуальний підхід до кожного працівника, але все одно в цілому повинна бути впроваджена певна система.

Під мотивацією розуміють процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації. Також стимулювання може бути визначене як спосіб винагороди працівників за участь у виробництві, заснований на співставленні ефективності праці та вимог технології[3].

Але визначення даного поняття розкривається в теоріях і моделях мотивації різних авторів неоднозначно.

Наприклад, теорія ієрархії потреб за А. Маслоу говорить про те, що потреби людей об'єднані у 5 основних ієрархічних груп: фізіологічні, потреби безпеки, належності й причетності, визнання і самоствердження, самовираження. Процес задоволення потреб при цьому відбувається знизу вгору. Після того, як потреба задоволена, її мотивуюча дія закінчується.

Теорія ERG за К. Альдерфер відображає 3 групи потреб: потреби існування, потреби зв'язку, потреби зростання. Незадоволення потреби верхнього рівня збільшує силу впливу потреби нижчого рівня і на її задоволення переключаються свідомі дії людини.

За теорією 2-х факторів Ф. Герцберга потреби поділяються на гігієнічні і мотиваційні, яким відповідають стимулюючі фактори здоров'я та фактори – мотиватори.

Теорія набутих потреб Д. МакКлелланда відокремлює 3 групи потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетність) та володарювання. Ці потреби розглядаються як набуті під впливом навчання, життєвих обставин, досвіду.

Незважаючи на всі свої відмінності, вищезазначені концепції ставлять потреби як базовий елемент системи мотивації. Ефективне стимулювання – це завжди в деякій мірі задоволення людських потреб[4].

Загалом ефективна мотивація має бути перш за все системою, що відповідає наступним характеристикам:

- гармонічно збалансована та забезпечена фінансовими та людськими ресурсами;
- чесна та послідовна (правила мають стосуватись усіх працівників без винятків);
- залежить від досягнення чітко усвідомлених цілей;
- поєднана із загальною стратегією організації;

- застосовується комбінація фінансових та не фінансових стимулів;
- передбачає регулярні, систематичні огляди результатів та оцінку впливу на діяльність організації;
- поєднана з елементами управління якістю, адже вони працюють з однією метою;
- менеджери (або ті хто виконують їх функції) чітко розуміють вплив різних інструментів на вмотивованість та лояльність працівників [6].

При цьому всьому слід зазначити, для того щоб спонукати людину до виконання тієї чи іншої роботи необхідно задіяти такий важливий елемент, як стимул, що входить у мотиваційний ланцюжок «стимули – мотиви – виконання завдання – результат»[1].

На підприємствах застосовують різноманітні методи стимулювання результативності праці, які при всій своїй різноманітності об'єднуються в 3 групи:

Економічні (прямі): відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацією, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу.

Економічні (непрямі): пільгове харчування, доплата за стаж, пільгове користування житлом та транспортом, страхування життя, субсидування персоналу, товари зі знижкою.

Не грошові: збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програма підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні[2].

На підприємствах і організаціях різної форми власності потрібно будувати свою, індивідуальну, систему мотивації персоналу, яка може призвести до значного підвищення ефективності підприємства, а також підвищення продуктивності праці і високих прибутків підприємства.

Отже, якою б не була система стимулювання персоналу, з часом її потрібно поліпшувати і модернізувати. Тому невід'ємною характеристикою оптимальної системи мотивації повинна бути її комплексність, тобто урахування всіх потреб працівників і їх задоволення різноманітними матеріальними і нематеріальними стимулами, а також збалансованість компонентів системи [5].

Висновки

Розвиваючи традиційні методи з атестації та мотивації персоналу з обрахуванням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Мало мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал.

Перш за все слід розпочати з того факту, що різноманітність потреб має право на існування. Тому, першим кроком в обраному напрямку повинно бути діагностування рівня задоволеності мотиваційних потреб працівників.

Розглянувши багато економічних способів мотивації, можна дійти висновку, що керівниками застосовується лише незначна їх частина. Тому вивчення цього питання актуально як для сьогоднішніх, так і для майбутніх керівників, тому що від того, які підходи в мотивації персоналу вони будуть використовувати, значною мірою залежить ефективність роботи організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Еськов А.Л. Оптимальная система стимулирования труда. [Текст] // Проблемы науки – 2001.
2. Городецька Л.О, Беженар Ю.О. Удосконалення систем стимулювання праці персоналу підприємства. [Текст] // Проблеми підвищення інфраструктури: Збірник наукових праць. – К.: НАУ – 2007. - №15. – с. 120 – 129.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. [Текст] – К.: МАУП, 2003. – 230с.
4. Колот А.М. Соціально – трудові відносини: теорія і практика регулювання [Текст]: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
5. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу [Текст]: Монографія. – К.: «Т-во «Знання», КОО», 2006. – 311 с.
6. Петиченко А. Измените систему мотивации [Текст] // «Стандарти и качество» №1. - Москва. - 2007.