

СЕКЦІЯ «ЕКОНОМІКИ І МИТНОЇ СПРАВИ»

УДК 331.101

Біленко О.В.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ Й МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці дії можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину робити певні вчинки. Стимулювання є одним із засобів, за допомогою якого може здійснюватись мотивація трудової діяльності. Стимулювання справляє вплив на зусилля, старанність, наполегливість, націленість, сумлінність персоналу організації [1, с. 14-15].

Система мотивації поєднує в органічне ціле систему стимулювання, покарання і систему контролю. Система мотивації персоналу сучасної компанії має включати стимулювання як матеріального, так і нематеріального характеру.

Послідовність побудови системи мотивації в сучасній організації, як правило, передбачає такі етапи: по-перше, визначення основних принципів мотиваційної політики компанії; по-друге, проведення діагностики трудової мотивації, ціннісних орієнтацій і задоволеності роботою персоналу; по-третє, безпосередня розробка певних заходів, на основі яких розроблятиметься система оплат праці, зокрема: постійної та змінної частини грошової винагороди з метою посилення стимулюючого впливу на працівників до більш продуктивної роботи; принципів розмежування посад залежно від складності виконуваних обов'язків, ступеня відповідальності, необхідного рівня кваліфікації, досвіду роботи тощо.

Система мотивації персоналу має бути спрямована на досягнення цілей компанії, зокрема, на максимізацію прибутку. Вмотивовані працівники ефективніше виконують свої обов'язки та пропонують нові ідеї щодо подальшого розвитку компанії.

Одним з основних завдань ефективної системи мотивації персоналу є зменшення плинності та забезпечення стабільності кадрового складу колективу. Адже пошук нових співробітників, їх навчання, адаптація потребують часових та матеріальних витрат компанії.

Особливу увагу слід приділяти утриманню цінних і талановитих кадрів – ключових працівників. На досягнення цієї мети має бути спрямована система довгострокової мотивації в компанії.

Важливою складовою ефективної системи мотивації є орієнтація на конкретний результат. Розуміння працівниками компанії кінцевих результатів своєї роботи та термінів її виконання сприяє чіткому плануванню власного робочого часу та витрат ресурсів, а також забезпечує отримання морального задоволення працівників від завершеності завдання.

Ефективна система матеріального заохочення має враховувати внесок певного працівника в загальні досягнення підрозділу (відділу) компанії, інакше преміювання втрачатиме з часом свою цінність та мотиваційну роль.

Базовими принципами побудови ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу є:

1. Прозорість. Система матеріального і нематеріального стимулювання має бути чіткою і зрозумілою, залежати від категорії персоналу. Дотримання цього принципу є підґрунтям справедливого розподілу матеріальних і нематеріальних благ. При цьому важливою є обізнаність співробітників щодо конкретних показників, від яких залежить результат, та можливість працівників впливати на показники, від яких залежить їх трудова винагорода. Складна й неоднозначна система матеріального стимулювання погіршує психологічний клімат в колективі та, у підсумку, негативно впливає на результати роботи компанії.

2. Відчутність. Цей принцип означає, що елементи мотивації є значимими, цінними для певного працівника. При цьому частка кожного показника, від якого залежить отримання матеріальної винагороди, не має перевищувати 20-25% від загальної діяльності працівника. Інакше, працівник може знизити увагу щодо інших показників своєї роботи, за якими не передбачається отримання відчутної додаткової винагороди.

3. Поступовість. Ефективна система матеріального стимулювання має передбачати чіткі критерії її поступової зміни з урахуванням досвіду, навантаження, досягнень працівника, ринкових умов тощо. Поступове збільшення матеріальної винагороди пропорційно досягненням та успіхам працівників справляє більший мотивуючий ефект, аніж крупна незапланована премія, котра часто обумовлює завищені очікування персоналу щодо майбутніх винагород.

4. Своєчасність. Винагорода чи заохочення працівників мають застосовуватись одразу після отримання результатів роботи, що формуватиме прямі асоціації отримання премії з конкретними досягненнями працівників.

5. Комплексність. Ефективна система мотивації і стимулювання працівників має поєднувати матеріальні і нематеріальні види, а також компоненти і рівні. Зокрема, доцільним є застосування короткострокового (щомісячного, щоквартального), середньострокового (щорічного) та довгострокового стимулювання (3-5 років або досягнення певного значимого етапу)

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: Вид-во КНЕУ. 2002. 337 с.