

Біленко О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Заботіна Ю.О.
здобувач ОС «магістр»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Система мотивації персоналу є найважливішим інструментом управління персоналом, що впливає на ефективність діяльності персоналу і організації. Система мотивації надає можливість керівникам формувати необхідну поведінку персоналу, збільшувати їх продуктивність, зацікавленість і лояльність [1, с. 233]

Ефективна система мотивації на рівні підприємства має базуватися на таких вимогах:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;
- підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети.

Система мотивування має бути простою і зрозумілою для працівника, гнучкою, швидко реагувати на кожен позитивний результат роботи засобами заохочення. Розміри заохочення мають бути економічно та психологічно обґрунтованими. Системи заохочень мають формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, а й діяльності колективу.

При формуванні системи мотивації персоналу класичним вважається такий порядок дій:

- 1) діагностика діючої системи мотивації персоналу (моніторинг тенденцій на ринку праці та аналіз позиціонування підприємства; діагностика чинних на підприємстві форм мотивації; дослідження мотивації працівників, їх потреб);
- 2) формулювання цілей мотиваційної політики та визначення структури системи мотивації (аналіз стратегії управління персоналом загалом та в сфері мотивації; формування структури системи мотивації);
- 3) розробка системи матеріального стимулювання (аналіз структури персоналу; опис та аналіз посад; встановлення окладів, доплат і надбавок; розробка системи преміювання);

4) формування системи нематеріального стимулювання (розробка соціального пакету та його диференціація за категоріями персоналу);

5) розробка внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу.

Структуру мотиваційної системи доцільно розділити на 3 основні групи:

1) індивідуальна мотивація співробітника (пов'язана із задоволенням індивідуальних прагнень і потреб, на які компанія не впливає (мрії, хобі, сім'я);

2) взаємна мотивація працівників, включаючи роботу в групах, колективах, де без участі компанії формуються позитивні відносини між співробітниками, що ґрунтуються на взаємодопомозі і підтримці, відповідальності тощо;

3) мотивація організації заснована на класичних принципах впливу на співробітників: управління, системи винагороди за досягнення, визнання, підтримка інтересу до роботи, системи кар'єрного просування тощо.

Важливою умовою забезпечення ефективності системи мотивації персоналу є постійний розвиток й удосконалення її форм і методів на всіх рівнях реалізації.

Однією з ключових вимог при удосконаленні мотивації працівників є налагодження відносин між керівниками та працівниками відповідного рівня за допомогою внутрішнього спілкування та встановлення зворотного зв'язку в колективі. Постійний моніторинг та аналіз системи стимулювання та мотивації праці забезпечить ефективну діяльність та досягнення цілей підприємства.

Для вдосконалення діяльності персоналу пропоную керуватися такими принципами мотивування праці:

- формування сприятливого, доброзичливого клімату в колективі;
- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб та інтересів;
- створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та рівних можливостей для професійного зростання працівників;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінки працівника;
- відповідність винагороди працівника результатам його праці;
- залучення працівників до управління;
- турбота про соціальний розвиток колективу.

Динамічна, гнучка, багатогранна та орієнтована на співробітників система мотивації дозволяє вирощувати й утримувати лояльний персонал. Наявність такої системи є одним з провідних конкурентних переваг роботодавців у змаганнях за професійних кандидатів.

Література:

1. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 232–236.