

УДК 331.101

Борисенко О.Є.¹, Тарасенко Г.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. М-627сп, НУ «Запорізька політехніка»

МЕТОДИ МОТИВАЦІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні, коли промисловому підприємству доводиться працювати в умовах економічної кризи та вимушеного простою як ніколи набуває актуальності використання сучасних методів мотивації праці. Основною задачею стало утримання ключових співробітників за рахунок виявлення їх нагальних потреб. Вирішення такого завдання лежить в площині перегляду методів мотивації праці, які використовуються на промисловому підприємстві. Тобто, системи мотивації праці що використовувались до недавнього часу на більшості промислових підприємств не відповідають умовам сьогодення, а методи мотивації праці застаріли і потребують якісних змін.

Система мотивації персоналу на промисловому підприємстві повинна включати такі методи стимулювання, які будуть забезпечувати виробництво високоякісною продукцією та прибутковістю своєї роботи. Тобто, необхідно зацікавити кожного працівника в ефективній, високопродуктивній праці. Довгий час на підприємствах використовуються такі групи мотиваторів: матеріальні, умовно-матеріальні та нематеріальні.

Матеріальне стимулювання включає: заробітну плату (основна, додаткова; бонуси); участь в акціонерному капіталі та прибутках; оплата транспортних витрат або обслуговування власним транспортом, надання транспорту з повним обслуговуванням (із водієм) або неповним обслуговуванням робітникам, пов'язаним із частими роз'їздами або керівникам; стипендіальні програми; програми навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Умовно-матеріальне стимулювання задіює: ощадні фонди; організацію харчування; продаж товарів власного виробництва або одержуваних за бартером; програми медичного обслуговування, житлового будівництва,

виховання і навчання; привілейовані стипендії; гнучкі соціальні виплати; страхування життя працівника та членів їх сімей.

Нематеріальне стимулювання стосується: стимулювання вільним часом (регулювання по часу зайнятості шляхом надання працівнику за відповідні заслуги додаткових вихідних, відпустки, можливості вибору часу відпустки тощо); організації гнучкого графіка роботи; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці; трудове (організаційне) стимулювання (використання творчих елементів у процесі організації); просування по службі; творчі відрядження; стимулювання на основі виразу суспільного визнання (грамоти, відзнаки, розміщення фотографій на Дошці пошани, тощо).

Дослідження чинників мотивації на промислових підприємствах показали, що цінність праці персоналу сьогодні залежить від таких факторів, як: справедливий розподіл навантаження; наявність пільг; високий рівень відповідальності; високий рівень вимог; зацікавленість працею; рівень самостійності робітника; творчий характер; зв'язок оплати праці з якістю; можливість розвитку індивідуальних якостей; рівень заробітної плати; можливість професійного зростання. Найбільший вплив мають останні два фактори. Але, саме сьогодні, для працюючої молоді характерні інші цінності що мотивують до трудової діяльності, а саме самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

На промислових підприємствах слід в більшій мірі використовувати мотивацію вільним часом або модульною системою компенсації вільним часом. Тобто, розбіжності в навантаженні робітників, які зумовлені працею в різний час доби і дні тижня, компенсуються наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Впровадження гнучких форм зайнятості (скорочення робочого дня, гнучкий графік роботи, надання відгулів, збільшення відпустки, та ін.) дозволяє працівнику вибирати між відпочинком та робочим часом, що враховує його індивідуальні потреби та може підвищити рівень зацікавленості робітників до результатів своєї праці.

Отже, на промисловому підприємстві мотиваційний механізм більшою мірою задіює економічні впливи на працівників, а методи нематеріального стимулювання праці є лише додатковими інструментами. Тому, вкрай необхідно сьогодні виявити першочергові потреб працівників підприємства методом анкетного опитування, переглянути діючі на підприємстві методи мотивації та задіяти саме ті, які дозволять активізувати потенціал кожного працівника та підвищить їх трудову активності, стимулюватиме зацікавленість в професійному зростанні, розвитку ініціативності в роботі на

основі творчого підходу, що позитивно вплине на результативність роботи всього підприємства.