

УДК 342.95

Кутідзе Л.С.¹, Сапронова Ю.Ю.²

¹ доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ₃ – 510м НУ «Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

На сьогодні персонал є основною рушійною силою розвитку будь якого підприємства чи установи. Мотивація, як одна з головних функцій

управління, відіграє значну роль в активізації трудової діяльності, підвищенню внеску людських ресурсів у результати діяльності організацій. Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1, с.15]. Кожне підприємство має свою систему мотивації з визначеним складом і значенням її компонентів.

Бюджетні установи - це особлива сфера, де неможливо повною мірою застосувати критерії ринкової економіки, але ж, разом з тим, підприємства бюджетної сфери мають бути ефективними.

На сьогодні, проблема організації оплати праці та її мотивації в бюджетних установах є однією з найбільш гострих. Криза посилює недосконалості як систем управління загалом, так і підсистеми управління персоналом. Не дивлячись на незадовільну ринкову ситуацію і тимчасові складнощі, будь-яка організаційна структура не може дозволити собі втратити ключових працівників, знизити рівень їх мотивації. Для того, щоб утримати цінні кадри в бюджетних організаціях, треба більше уваги приділяти системі мотивації персоналу.

Мотиваційний інструментарій класифікується за різними ознаками.

З огляду на сферу впливу серед них можна вирізнити внутрішні чинники (такі як визнання чи престиж) та зовнішні чинники (наприклад зарплата, підвищення, місце в ієрархії).

З огляду на форму виділяють матеріальні стимули, серед яких платіжні знаряддя мотивації (зарплата, премії, грошові винагороди) та позафінансові (матеріальні нагороди, службове обладнання), а також нематеріальні стимули (подяки, похвали, направлення на курси і т. п.).

За напрямом впливу розрізняють позитивні чинники (нагороди) та негативні чинники (покарання) [2]. Варто наголосити, що згідно із статтею 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівників можуть бути застосовані лише два заходи стягнення — догана або звільнення, а стягувати штрафи із заробітної плати заборонено. Проте предметом штрафних санкцій може бути змінна частина оплати праці (премії).

Особливе місце в системі мотивації займає заробітна плата. Саме через заробітну плату роботодавець інформує працівника про цінність його вкладу в успіх, скільки готовий за це платити, які умови повинен виконувати працівник, щоб отримувати ще більше.

Науковці відмічають такі проблеми матеріальної мотивації та організації заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери як зниження реальної заробітної плати за умов високого рівня інфляції; неузгодженість основної заробітної плати, а відтак і інших її складових (які визначаються у відсотках до тарифних ставок і посадових окладів), з мінімальною

заробітною платою й відповідно прожитковим мінімумом; незадовільну диференціацію заробітної плати; не врахування основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; неузгодженість окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо[2;3]. Це негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук роботи на підприємствах інших галузей та видів економічної діяльності. Тому одним з напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери повинно бути удосконалення тарифних умов оплати праці.

Також важливим в системі стимулів бюджетних підприємств є перегляд схем преміювання і додаткової винагороди співробітників, вибудовування більш чітких залежностей розміру премій від результатів роботи. В кризовій ситуації особливу актуальність мають нефінансові стимули, серед яких - пропозиція працівникам гнучкого робочого часу і можливість виконання частини роботи вдома, ротація роботи, її розширення чи збагачення, групові форми організації та інше.

Методи мотивації працівників бюджетної сфери є елементами кадрової політики і повинні бути поєднані з загальними підходами до управління організацією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. Київ: КНЕУ. 2002.345с.
2. Ясіньска Й. Нефінансова мотивація працівників підприємств в умовах кризи. Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. 2017. № 2(16). С. 45-51
3. Цимбалюк С. О. Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрями удосконалення. Україна: аспекти праці. 2012. №3. С. 10-15.