

УДК: 338.24

Бочко М.М.

студент гр. МС-22мг

Лимар П.О.

студент гр. МТ-22мг

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків, Україна

наук. кер. – к.е.н., доцент Прокопчук Л.М.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Одним із основних факторів успіху будь-якої компанії є грамотне керування персоналом. Мотивація займає одну з головних ролей у системі управління підприємством. Ця сфера управління включає специфічний понятійний апарат, має відмінні риси та показники діяльності, специфічні процедури. Мотивація є процесом, при якому керівництво підприємством спонукає як персонал, а й себе задля досягнення конкретних цілей [1]. Система мотивування допомагає керівництву збільшувати прибуток підприємства, покращувати якість виконуваної роботи, швидкість виконання завдань працівниками.

Мотиваційний механізм є основним способом, який змушує людей до діяльності, тому він формується з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. Так, до внутрішніх факторів належать: інтереси, потреби, цілі та бажання самого працівника, а до зовнішніх – різні засоби економічного та морального впливу, використовувані як на рівні самої організації, а й лише на рівні держави. Вирішальну роль у мотиваційній системі відіграє тимчасовий фактор, тобто від своєчасного застосування методів мотивації можна в різний спосіб вплинути на рівень продуктивності працівника.

На підприємствах можуть використовуватися різні форми мотивації, їх

розрізняють у Залежно від сукупності методів, за допомогою яких вони здійснюють мотивацію.

Вирізняють такі види мотивацій на підприємствах:

- система прямої матеріальної мотивації;
- система непрямой матеріальної мотивації;
- система нематеріальної мотивації.

Система прямої матеріальної мотивації - це прямий оклад співробітника, який включає премії, тобто ту частину заробітної плати, яка є змінною і непостійною. Отже, здобуття премій безпосередньо залежить від продуктивності самого співробітника, від його бажання отримувати цю матеріальну винагороду за свої зусилля. Ця система мотивації відіграє важливу роль при управлінні підприємством, з її допомогою керівництву вдається утримувати висококваліфікованих співробітників, а з часом стимулювати їх до підвищення продуктивності, тобто якнайкраще використовувати наявні людські ресурси.

Система непрямого матеріального стимулювання враховують не грошові компенсації за працю, а такі види мотивації: обов'язковий соціальний пакет; оплата лікарняних листів; оплата відпусток; обов'язкове медичне страхування; відрахування на пенсійне забезпечення та ін.

Ця система мотивації є ініціативою виключно кожної організації, з урахуванням її можливостей та потреб співробітників.

Система нематеріальної мотивації має місце тоді, коли персонал не має зацікавленості у матеріальному стимулюванні. Прикладами даної системи може бути: середовище для кар'єрного зростання співробітників; згадка імені кожного співробітника при успіху реалізованого проекту, які брали участь у його створенні; усна чи письмова подяка за виконану працю.

Сьогодні існує багато проблем, пов'язаних із системою мотивації персоналу: керівник не приділяє належної уваги на психологічний мікроклімат у колективі; не враховується індивідуальність кожної людини, внаслідок чого керівник не здатний визначити ті фактори, які впливають на покращення роботи співробітника; відсутня пряма залежність розміру премії від конкретних

результатів роботи співробітника, який працює в одному із структурних підрозділів підприємства [2].

Для того, щоб система мотивації була більш ефективною на підприємстві, вона має відповідати наступним вимогам: об'єктивність, тобто розмір грошової винагороди працівника повинен відповідати обсягу та якості виконаної роботи; передбачуваність, ця вимога передбачає, що співробітник має заздалегідь знати розмір очікуваної винагороди; адекватність, тобто винагорода має відповідати вкладу у результат діяльності підприємства; своєчасність означає, що винагорода має слідувати у строк за закінченням роботи; значимість, тобто мотивація має бути значущою та важливою для співробітника.

У сучасні практики застосування систем мотивації здійснюється методами, які лягли в основу розробки систем мотивації на підприємствах:

1. Жартівне покарання співробітників. Метод передбачає не використання систем штрафів, а реалізація жартівливих звань, покарань та титулів на підприємстві.

2. Розваги. У сучасному світі вже давно багато зарубіжних підприємств мають ігрові зони, де співробітники можуть провести час у свою перерву, відволіктися від роботи, набратися сил для подальшого виконання своїх обов'язків.

3. Несподівані подарунки. Маленькі подарунки співробітникам можуть підняти настрій, підвищити бажання працювати.

4. Увага членам сім'ї працівників. Можна надавати дітям співробітників путівки в літні табори, дарувати подарунки до Нового року, Різдва, Дня народження, а також гарантувати обов'язкове медичне страхування для всіх членів сім'ї.

5. Преміювання за роботу без лікарняних відпусток. Метод передбачає виплату премій за те, що співробітник весь рік пропрацював без відпусток у зв'язку з погіршенням стану здоров'я.

6. Заміна винагород. Не кожне підприємство може кожному співробітнику, що відзначився, виплачувати преміальні суму, разом чого можна давати

відпустки чи позапланові вихідні дні.

7. Вільне відвідування роботи. Найкращим фахівцям на підприємстві можна зробити гнучкий робочий графік.

8. Призи за хорошу роботу. Тобто керівництво може дарувати співробітникам абонемент у басейн, спортивний зал, квитки на концерти чи кіно.

Сьогодні найефективнішими заходами покращення системи мотивації праці на вітчизняних підприємствах є: чітко сформульовані та досяжні цілі; створення прозорої системи оцінки та оплати праці персоналу підприємства; орієнтація на особисті інтереси персоналу, їх пріоритетність у системі особистих, колективних та суспільних інтересів; створення сприятливого психологічного клімату в колективі, а також заохочення ініціативи.

Враховуючи сказане вище, ми вважаємо, що найбільш ефективною системою мотивації вітчизняних підприємств є впровадження системи градування, яка здатна підвищити прозорість системи оплати праці, зробити її справедливою та керованою. Крім того, оплата праці працівників здійснюється пропорційно їх вкладу в кінцевий результат діяльності компанії з урахуванням їх умінь, знань та навичок, що підвищує їхню мотивацію до праці [1].

Отже, якщо на підприємстві добре спланована система мотивації, то співробітники працюють стабільно і вчасно виконують поставлені перед ними завдання готові прийти на допомогу керівництву та колегам підприємства, все це призводить до підвищення ефективності роботи персоналу та знижує плинність кадрів на підприємстві.

Література:

1. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.

2. Лобза А.В., Гузь І.С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності діяльності персоналу сучасного підприємства. *Молодий вчений*. 2018 № 1(53). С. 510–513.