

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Джолос Т. В., студентка

Науковий керівник: Оніщенко М. Л., к. е. н., доцент

Сумський державний університет

Сучасний етап розвитку ринкової економіки передбачає удосконалення процесу управління на підприємствах України. Одним з найскладніших ресурсів, що може використовувати суб'єкт господарювання для ефективного управління є його персонал. При цьому працівники виступають найважливішим надбанням підприємства, яких дозволяє забезпечити конкурентні переваги на ринку. Оскільки саме людина відіграє вирішальну роль в життєдіяльності будь-якої організації.

Крім того, через зацікавленість працівників у результатах діяльності підприємства та створення належних умов праці можна досягти підвищення продуктивності праці, що дозволить забезпечити зростання прибутковості та досягти управлінських цілей на підприємстві. Адже створення якісної системи мотивації, як однієї з головних функцій управління, дозволить підвищити ефективність діяльності суб'єкта господарювання. Саме тому актуальність даного дослідження полягає в дослідженні мотивації праці персоналу.

Слід зазначити, що мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу тощо. Мотивація праці – це процес спонукання працівників до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для задоволення своїх потреб через трудову діяльність [4]. Проте кінцевим результатом мотивації є досягнення стратегічної мети і задоволення потреб підприємства.

Діяльність кожного підприємства може бути успішною лише за умови, що її персонал безпосередньо є зацікавленим у досягненні виробничих результатів і продуктивність праці. Частка підприємств, що регулярно проводять заходи, спрямовані на підтримку персоналу та членів їх родин становить 19%. Лише 43% підприємств роблять це частково, а ще 38% знаходяться на етапі планування впровадження подібних ініціатив [3].

З точки зору наукових джерел мотивація розглядається більше зі сторони фінансового стимулювання працівників підприємства. Так, Р. Оуен і А. Сміт у своїх працях головним інструментом мотивації

вважали гроші, тому що працівники трудяться лише для отримання коштів для задоволення своїх потреб [5]. Зазначимо, що Україна забезпечена високим кадровим й інтелектуальним потенціалом, але підприємства недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації працівників, зосереджуючись в основному на маніпулюванні заробітною платою залежно від успіхів структури на ринку [6]. Але багато хто з вчених рекомендують використовувати підвищення оплати праці як короткостроковий метод мотивації, так як з часом персонал звикає до такого роду мотивації.

Останнім часом керівництво почало застосовувати нематеріальні методи мотивації. Нематеріальна мотивація – це процес спрямований на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи [5]. Тобто під нематеріальними благами розуміється поліпшення умов роботи на підприємстві, що створює в працівника мотивацію до певних позитивних дій, але лише у випадках, якщо поліпшення роботи у свідомості працівників відповідає їх уявленням про те, якими мають бути робочі місця, режими праці і відпочинку, участь працівників в управлінні виробництвом, відносини між працівниками в колективі тощо [1].

Слід зазначити, що ефективний мотиваційний механізм повинен передбачати оптимальне поєднання матеріальних і нематеріальних важелів, а також бути узгодженим зі стратегією розвитку підприємства. У таблиці 1 наведемо оптимальну систему мотивації праці персоналу, що слід використовувати сучасним підприємствам у процесі управління в цілому.

Таблиця 1 – Оптимальна система мотивації праці персоналу [Складено на основі 2, 4, 5]

Матеріальна мотивація	Нематеріальна мотивація
<ul style="list-style-type: none"> – Основна заробітна плата (тарифна частина); – Премії за результати роботи; – Доплати; – Надбавки; – Участь працівників у створенні прибутку підприємства. 	<ul style="list-style-type: none"> – Регулярний зворотний зв'язок; – Залучення працівників до управлінських процесів; – Кар'єрне просування; – Корпоративні заходи, свята тощо; – Стимулювання працівників наданням вільного часу; – Надання соціальних послуг (медичне страхування, відпочинок, харчування тощо).

Крім того, при управлінні персоналом необхідно враховувати об'єкт стимулювання та відмінність між ними, що включає працівників різних категорій. Так, для молодих працівників важливі кар'єра, життєвий успіх. У працівників передпенсійного віку сильними мотивами підвищення продуктивності праці є визнання їх авторитету, цінності, незамінності для фірми тощо. Для індивідів, яких фінансове становище доволі благополучне, моральні мотиви можуть бути значно вагомішими, ніж матеріальні. Такі працівники надають великого значення і змісту роботи, отримують задоволення від самого процесу роботи і від досягнутого результату [2]. Тому слід розрізняти потреби персоналу, що зумовлюють їх активну трудову поведінку та дозволяє досягнути підприємству основної мети, а саме максимізації прибутку.

Зазначимо, що для формування належного ставлення до праці необхідно створити умови, які дозволять працівнику сприймати особисту працю як свідому діяльність для матеріального забезпечення себе і родини, як можливість самовдосконалення та професійного та службового зростання.

Не зважаючи на зростання значення трудових і статусних мотивів, на сьогодні також досить важливою є роль матеріальних стимулів. Саме вони здатні суттєво підвищити трудову активність, сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності суб'єктів господарювання. Система мотивації праці персоналу буде вважатися ефективною, якщо вона дозволить працівнику відчувати належність до підприємства.

Створення оптимальної системи мотивації праці впливатиме на зростання ефективності роботи персоналу, збільшення обсягів виробництва продукції, покращення конкурентоспроможності підприємств. Незадоволений працівник якісно не може виконати свою роботу, може поширювати негативну інформацію про підприємство, що впливає на його репутацію та престиж.

Таким чином, сучасне управління персоналом будь-якого суб'єкта господарювання має включати обов'язково систему мотивації співробітників, що впливає на ефективність роботи персоналу та досягнення цілей підприємства в цілому. Якщо не здійснювати мотивацію працівників, то підприємство не зможе досягнути високої ефективності своєї роботи. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасне керівництво

повинно враховувати всі фактори для забезпечення успішної роботи підприємства. Розробивши оптимальну систему мотивації, спрямовану на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим, можна створити сприятливіші умови для досягнення цілей організації. Крім того, при побудові системи стимулювання слід пам'ятати, що не можна підходити до всіх працівників однаково. Система матеріального та нематеріального стимулювання повинна бути збалансованою та задовольняти інтереси персоналу.

Література.

1. Буянова І. А. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій [Електронний ресурс] / І. А. Буянова, А. М. Рандіна. – 2012. – Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537>
2. Васюта В. Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / В. Б. Васюта, Л. І. Бульбаха // Ефективна економіка. – 2016. - №6. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва [Електронний ресурс] / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. - №4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
4. Рудьєв В. А. Управління персоналом: Навчальний посібник / В. А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.
5. Славогородська О. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств / О. Ю. Славогородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1. – С. 94.
6. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.