

Ірина ХРЕБТОВСЬКА,
викладач економічних дисциплін
ВСП «Кам'янець-Подільський фаховий
коледж харчової промисловості НУХТ»,
Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ринкова система відносин передбачає ефективне управління діяльністю підприємств, яке значною мірою залежить від якості праці робітника, його потенційних можливостей та їх реалізації у виробничому процесі. Тому, в сучасних умовах господарювання підприємствам різних галузей економіки України необхідно підвищувати мотивацію персоналу до праці. Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу: ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Неможливо ефективно управляти персоналом без розроблення ефективного мотиваційного механізму, який здатний забезпечити свідому активізацію діяльності персоналу відповідно до цілей і обраної стратегії розвитку підприємства, оскільки саме в механізмі мотивації як найбільше проявляються потреби працівників. Механізм мотивації – це комплекс засобів соціально-економічного і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці, гальмують або підсилюють їх [5, с.298].

Багатогранність поняття «мотивація» виявляється в багатьох значеннях і явищах. Мотивацію можна розглядати насамперед як стан людини і як процес, спрямований на зміну цього стану [4, с.426]. Мотивація – це таке регулювання спонукаючих стимулів людини, при якому виникає бажання працювати так, щоб сприяти досягненню цілей організації [3, с.10]. Мотивація – це процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації [5, 297]. Мотивацію персоналу можна розглядати і як сферу фахової, практичної діяльності, що передбачає напрацювання методів, засобів

впливу на поведінку людини в організації для досягнення особистих і корпоративних цілей.

На трудову поведінку людини впливає низка мотиваційних чинників, що спонукають до діяльності: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства, колективу, і внутрішніх – індивідуально-особистісних характеристик людини. До таких характеристик належать потреби, інтереси, цінності людини, ментальність тощо.

Обов'язковим елементом у формуванні системи мотивації на конкретному підприємстві є врахування реальних стосунків між працівниками і ситуації, що склалася в межах цього підприємства. Одним з найважливіших мотиваційних чинників є увага керівництва до персоналу, віра в своїх працівників, в їхні здібності і можливості. Не варто також недооцінювати і вплив матеріально-грошових чинників на ефективність праці персоналу.

Можна виділити основні методи мотивації працівників – матеріальні та нематеріальні.

Матеріальна мотивація спрямована переважно на задоволення фізіологічних потреб. До неї відносять заробітну плату, премії, бонуси та надбавки, грошові винагороди, матеріальну допомогу, участь у прибутках. Однією з форм непрямой матеріальної мотивації є навчання, можливість підвищення свого професійного рівня за рахунок коштів підприємства. Також, до непрямих матеріальних чинників мотивації можна віднести подарунки на свята, організація харчування за рахунок підприємства, забезпечення співробітників медичним страхуванням, соцпакетом, проїзними квитками, абонементом у фітнес-центри, наданням форми та спецодягу, а також додаткових відпусток, путівок на відпочинок тощо.

Проте гроші – це не єдиний і часто не найефективніший спосіб мотивації працівників. Вважається, що нематеріальна винагорода з часом може вплинути помітно та ефективно. Нематеріальна мотивація в першу чергу викликана забезпечити відданість працівників підприємству, сформувати сприятливі внутрішньо організаційні відносини [1, с.330]. До процесу немонетарного

заохочення та формування корпоративного духу працівників можна віднести просування службовими сходами, таке просування або його можливість у перспективі є гарним способом підвищення лояльності до підприємства. Вагомими нематеріальними заходами мотивування працівників є вітання з днем народження, надання грамот, залучення до різних програм навчання і підвищення кваліфікації, делегування працівникам управлінських повноважень, публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами тощо.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Використання гнучких форм зайнятості (скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.) надає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком.

Кожний з перелічених видів мотивації буде мати ефект, коли він застосований для кожного окремого співробітника з урахуванням особливостей його характеру та внутрішньої мотивації саме в цьому підприємстві. Але, для отримання максимального результату від застосування методів мотивації та підвищення рівня продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, тому, що використання лише одного комплексу методів виключить можливість стимулювання творчої активності персоналу для досягнення цілей підприємства.

Таким чином, ефективне управління персоналом не можливе без використання найефективніших методів мотивації праці працівників та способів впливу на поведінку персоналу, його трудову активність. Кожен керівник повинен розробляти свою систему мотивації, враховуючи відомі

мотиваційні теорії та використовуючи досвід конкурентоспроможних підприємств.

Список використаних джерел

1. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.
2. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
3. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти. Львів: Видавництво «Новий Світ – 2000», 2020. 356 с.
4. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2013. 666, [6] с.
5. Управління персоналом: підручник / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямучич, О.В. Потьомкіна, О.В. Середа; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.