Годнюк Святослав
Здобувач вищої освіти ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВИ ЇЇ МОТИВАЦІЇ

Одним із головних факторів, що забезпечує підвищення продуктивності праці, стає оптимізація системи мотивації праці персоналу. Саме завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку виробництва на підприємствах[1]. Використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві забезпечує зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. За допомогою дієвої системи мотивації керівництво підприємства може вирішувати важливі завдання, серед яких є схвалення і популяризація вагомих результатів праці працівників; забезпечення підвищення їх трудової активності; застосування різних форм визнання досягнень працівників [2].

Удосконалення системи мотивації праці на підприємствах охоплює ряд послідовно виконуваних етапів:

1. Вибір форм і систем заробітної плати є початковим етапом при формуванні системи мотивації праці персоналу. На кожному підприємстві може існувати як одна, так і декілька систем оплати праці.

2. Побудова системи додаткової мотивації є необхідною для окремих аспектів трудової активності працівників. Ця система використовує різні форми – преміювання за поточні результати господарської діяльності, доплати і надбавки, різні одноразові заохочення за результати праці, преміальні виплати за підсумками роботи за рік та ін.

Система додаткової мотивації повинна бути узгодженою із стратегічним

планом розвитку підприємства та передбачати стимулювання робітників за ті аспекти трудової діяльності, які сприяють подальшому розвитку підприємства. Оцінка сучасної системи мотивації персоналу надає можливість привести ті чинники, які є незадовільними для більшості підприємств, а саме: санітарно-технічні умови праці; незадоволення працею підлеглих, колег; можливість самореалізації (з боку робітників адміністративного апарату); рівень заробітної плати (з боку робітників виробничої діяльності). Ці проблеми та потреби персоналу спонукають до визначення та знаходження різних інструментів для вдосконалення системи мотивації праці [3, 4].

Система мотивації в Україні, враховуючи соціально-економічний стан країни в цілому, дає підстави стверджувати, що система мотивації знаходиться у кризовому стані. Це пов'язано з поганим матеріальним становищем громадян та з нечіткими орієнтирами в системі мотивів до праці. Тому в основному перевага віддається матеріальному стимулюванню, а значення нематеріального стимулювання відводиться на другий план. Тому, щоб забезпечити залученість працівників та підвищити мотивацію і, що є ще більш важливим, надати змогу персоналу перетворити залученість на продуктивність, підприємству слід використовувати нові інноваційні методи мотивування, враховуючи зарубіжний досвід. Характерною особливістю систем зарубіжних компаній є те, що вони приділяють належну увагу методам як матеріального, так і нематеріального стимулювання. Серед матеріальних методів застосовується система пільг (медичний та соціальні пакети, оплата проїзду, надбавки на утримання сім'ї, оплату стоянки автомобіля, путівки на відпочинок, харчування), премії при одержанні компанією великого прибутку, позику на купівлю житлових будинків під низький відсоток.

Сучасна практика зарубіжних підприємств свідчить, що для працівників, і перш за все працюючої молоді, спонукальним мотивом до праці на перший план висувається нематеріальна мотивація. Головне завдання, що стоїть перед підприємством у системі стимулювання, є створення таких умов, при яких працівники будуть мотивовані на досягнення значних особистих цілей та цілей

компанії. Працівники мають можливість навчатися за рахунок компанії і ходити на різні тренінги, які дають можливість використовувати свої знання і навики не тільки на роботі, але й в повсякденному житті. Особливістю підбору персоналу на цьому підприємстві є те, що персонал часто обирається серед випускників університету або тих, хто ще не працював, оскільки в них немає стереотипів і вони швидко сприймають психологію, стиль роботи і мислення.

Це забезпечує функціонування підприємства як єдиного злагодженого механізму, а наймані працівники, переймаючи досвід і знання своїх керівників, можуть реалізувати себе як спеціалісти своєї справи. Філософія компанії, де влада належить її співробітникам, які самостійно обирають собі керівників, визначають тривалість свого робочого дня і навіть розмір заробітної плати така: «Дайте людям можливість робити те, що їм хочеться, і в довгостроковій перспективі їх успіхи перевершать їх невдачі» . Тобто працівники мають повну свободу у своїх діях і в той же час зацікавлені у результатах своєї діяльності задля одержання прибутку і кар'єрного росту. Ще одним фактором мотивування є стимуляція робітників часткою прибутку, отриманої за рахунок росту продуктивності праці й досягнення економії витрат. Перехід на вільний графік роботи сприяв взаємозамінності співробітників. Тобто у них з'явився реальний стимул переймати досвід один в одного, щоб мати можливість час від часу відлучатися у своїх справах, знаючи, що справа від цього не постраждає. Більша частина офісних площ повинна припадати на просторі, повні світла зали з мінімум стін, перегородок і максимум вікон і вільного простору. Така система одночасно гарантує свободу від диктату зі сторони колективу і дає можливість кваліфікованим працівникам заробляти стільки, скільки вони можуть.

Ще одним сучасним способом удосконалення є мотивація вільним часом, або модульна система компенсації вільним часом. Особливість її в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дня тижня, компенсуються наданням вільного часу, а не грошовими надбавками. Використання гнучких форм зайнятості (гнучкий графік роботи, скорочений робочий день, надання відгулів, збільшення відпустки, та ін.) надає

можливість працівникам раціонально розподіляти свій час роботи й відпочинку. Найефективнішим буде комплексне використання запропонованих методів. Індивідуальний підхід до кожного працівника підприємства, врахування його потреб та інтересів дозволить керівникові без значних фінансових витрат підвищити ефективність роботи підприємства, утримати і залучити нові висококваліфіковані кадри.

Отже, сучасним підприємствам для удосконалення своєї системи мотивації праці, для успішної і злагодженої роботи слід використовувати комплекс методів як матеріального, так і нематеріального стимулювання. За проведеним узагальненням передового досвіду мотивації праці доцільно запропонувати наступні шляхи вдосконалення мотивації працівників на підприємствах: частіше використовувати нематеріальне стимулювання: грамоти за досягнення успіхів, похвальні листи, усні компліменти та похвалу тощо.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.

2. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. Том14, №1(51). Частина 1. 2012. С. 376-381.

3. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / Наталія Данилевич. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/42254/2/2018v11_Danilevich_N-Shliakhy_vdoskonalennia_102-118.pdf .

4. Лаврук Л.В., Лаврук О.С. Інформаційне забезпечення системи управління підприємством. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 19. 2011. С. 171-176.