

УДК 331.214.72

Базалійська Н.П.,
викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Казановська М.П.
Хмельницький національний університет

СТАН СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Постановка проблеми. На сьогоднішній день дослідження недосконалості системи мотивації персоналу на підприємствах є однією із головних проблем. В умовах жорсткої конкуренції досягти бажаного рівня економічного розвитку Україна зможе тільки при правильному управлінні людськими ресурсами. В умовах ринкового середовища перед підприємствами стоїть завдання розвивати та примножувати потенціал працівників для того, щоб вчасно реагувати на зміни, передбачати та випереджати їх. Керівництво повинне постійно займатися вдосконаленням системи мотивації персоналу, тобто пристосовуватися до нових умов функціонування ринку.

Тому управління персоналом в сучасних умовах повинно функціонувати як система, що забезпечує стратегічний підхід до управління розвитком людських ресурсів, активізація яких можлива лише за умов розуміння мотивів їх діяльності. Проблема мотивації персоналу в системі управління досі до кінця не вивчена. Умовою успіху кожного підприємства є зацікавленість усіх членів колективу в підвищенні продуктивності праці, конкурентоспроможності, чим і зумовлюється актуальність теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем мотивації персоналу займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Г. Гант, Ф. Гілберт, А. Маслоу, Л. Портер, С. Бандура, Д. Богиня, М. Генкін, Г. Дмитренко, С. Занюк, А. Колот та інші [1]. Однак питання стану системи мотивації працівників на вітчизняних підприємствах є недостатньо висвітленими.

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз використання на вітчизняних підприємствах елементів системи мотивації, які спонукають працівників до трудової віддачі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково. Так, Е. Мол, розглядаючи менеджмент персоналу, визначає його як «тип управління, в якому віддається пріоритет мотивації ділової поведінки, діяльності, відношенням над адмініструванням і жорстким контролем» [2].

Американський учений Р. Дарт розглядає мотивацію як сили, що існують усередині людини, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість до виконання певних дій. Далі він зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації» [2].

Недостатня мотивація персоналу до праці займає третє місце в переліку причин, що перешкоджають зростанню бізнесу будь-якої компанії [3]. Задля того, щоб працівник прагнув отримати максимально можливий результат, необхідною умовою є наявність у нього мотивації [4]. Від мотивації залежить те, як працівник використовує свої можливості та здібності, технічні засоби, що, в свою чергу, призведе до одержання очікуваного результату та відобразиться на результатах діяльності підприємства.

Мотивація – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до дієвості, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [3]. Мотивація проявляється не лише в поведінці, а й описується такими характеристиками як зусилля, старанність, наполегливість, сумлінність, спрямованість. Основні складові системи мотивації персоналу розглянемо на рисунку 1. Найдієвішою складовою системи мотивації персоналу із усіх наведених вище є матеріальне заохочення, так як для нашої країни характерним є використання праці для отримання матеріальної винагороди.

До методів матеріального заохочення можна віднести: премії, доплати, участь у прибутках підприємства, відпочинок за рахунок підприємства [5]. На сучасному ринку праці ми бачимо, що рівень заробітної плати не є високим.

Наприклад, протягом 2012 р. в економіці України спостерігалася тенденція зростання рівня заробітної плати, проте, темпи її росту уповільнилися порівняно з 2010 та 2011 роками. Зростання номінальної заробітної плати у 2012 р. порівняно з 2011 р. було зафіксовано в усіх видах економічної діяльності [6]. Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей [7]. Найвищу заробітну плату (на 2,1-52,3% вищу за середній рівень) у 2012 р. отримували працівники підприємств м. Києва та Київської області, а також регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької, Дніпропетровської та

Луганської областей. Найнижчі показники (на 23,7-27,8% нижчі за середній рівень) були у Тернопільській, Херсонській та Чернігівській областях [6].



Рис. 1. Складові системи мотивації персоналу

Джерело: [4]

До соціальних гарантій можна віднести оплату листків непрацездатності, гарантію зайнятості, страхування та інше [8]. За даними обстеження підприємств із питань статистики праці середньооблікова кількість штатних працівників у 2012 р. становила 10,6 млн. осіб. Використання робочої сили у 2012 р. порівняно з попереднім роком характеризувалося зменшенням обсягів вимушеної неповної зайнятості та підвищенням ефективного використання робочого часу. Так, кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з попереднім роком скоротилася на 27,3%, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), – на 18,9% [6].

Також необхідно надавати працівникам право голосу при вирішенні проблем, делегувати повноваження. Участь працівників у власності підприємства може здійснюватись через надання акцій; розподіл прибутку повинен здійснюватись відповідно до трудового внеску.

Ротація персоналу передбачає забезпечення працівникові просування по службі, професійне та кар'єрне зростання, збагачення змістом праці (надання працівникам більш важливої, цікавої, змістовної, соціально значимої, відповідальної роботи, яка співпадає з особистими інтересами та здібностями, з перспективами професійного зростання, а також дозволяє виявити творчість та ініціативність).

Особисте та публічне визнання (усні та письмові заохочення, надання звання «кращий працівник місяця», дошки пошани, фотографії у газетах тощо). Підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі сприятиме кращій роботі працівника та задоволеності від роботи.

Слід зазначити, що ситуація, яка склалась на українських підприємствах через пострадянський простір та особливо загострилась через економічну кризу негативно впливає на розвиток системи мотивації персоналу.

Менеджери з персоналу вітчизняних підприємств у своїй діяльності повинні спиратись на досвід інших країн та впроваджувати новинки. Доречним може стати запровадження нової системи мотивації, заснованої на виплаті премій за досягнення всього підприємства, а не одного працівника. Також врахування потреб працівників та корегування дій керівництва, відповідно до змін у ринковому середовищі допоможе працівникам ефективніше працювати, що в довгостроковій перспективі допоможе досягти підприємствам отримувати вищі прибутки.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, досить важливим є застосування системи мотивації персоналу в комплексі, послідовно та рівномірно. В ході дослідження було виявлено, що основним рушійним елементом мотиваційної системи є матеріальне заохочення. З проаналізованих нами даних видно, що показник заробітної плати поступово збільшується, зменшився також показник

вимушеної неповної зайнятості та відпусток без збереження заробітної плати. Такі позитивні зрушення у системі мотивації працівників повинні бути підкріплені також і нематеріальним заохоченням, тобто участю працівників під час прийняття рішень, публічним їх визнанням, підтриманням сприятливого соціально-психологічного клімату. Працівник підприємства повинен відчувати свою необхідність для даного підприємства, розуміти свою цінність для нього. Саме тісний взаємозв'язок між елементами системи мотивації персоналу забезпечить ефективність їх функціонування.

Література

- 1 Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами / А.М. Зленко // Економічний вісник університету. – № 2. – 2010. – С. 204-206.
- 2 Степанцова Ю.М. Мотивація персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах / Ю.М. Степанцова // Сталий розвиток економіки. – № 3. – 2012. – С. 106-108.
- 3 Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями / К.В. Ковальська, Р.В. Рак // Формування ринкових відносин в Україні – № 1. – 2010. – С.29-33.
- 4 Пустюльга Л.С. Підходи до вимірювання мотивації персоналу / Л.С. Пустюльга // Збірник наукових праць ЛНТУ. – 2010. – № 7. – С. 3-9.
- 5 Костишина Т.А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки / Т.А. Костишина // Вісник ХНУ. – 2011. – № 2. – С. 65-69.
- 6 Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 01.05.13).
- 7 Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1. – С. 133-140.
- 8 Васильчак С.В. Теоретичні основи реформування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 152-156.