

УДК 330.113.6

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Вареник І.В., Кантур А.І.

Шосткинський інститут
Сумського державного університету

У статті визначено особливості процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємствах. Розроблено основні напрямки і практичні рекомендації щодо створення мотиваційного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав пріоритетам формування сучасної та ринкової економіки. Від початкової орієнтації строго на підвищення продуктивності праці, тобто стимулювання фізичної активності, мотивація поступово стала орієнтуватися на підвищення якості праці, стимулювання творчої активності, ініціативи і на закріплення працівників на підприємстві. Усе це зумовлює необхідність окремого наукового дослідження проблем оцінки використання трудового потенціалу, завдяки стимулюванню та мотивації праці працівників на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, заробітна плата, підприємство.

Постановка проблеми. В останні роки кадрові управлінці освоюють все нові способи стимулювання. У хід йде не тільки класичне економічне мотивування у вигляді грошових бонусів і високих зарплат, але й неекономічні способи стимулювання. До таких способів відносять організаційні та морально-психологічні заходи. Як правило, великі нагороди, рідко кому достаються, викликають заздрість, а невеликі і часті – задоволення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Широко вивчалися закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації, щодо підвищення продуктивності трудової діяльності в працях економістів-класиків, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакГрегора, А. Врума, що поряд із публікаціями в періодичних виданнях України використовуються як джерельна база. Подальшого дослідження потребує пошук нових пропозицій щодо стимулювання праці на підприємстві.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємствах та розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо створення мотиваційного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав пріоритетам формування соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Для досягнення мети роботи поставлені такі завдання:

1. Надати організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства, суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності;

2. Розробити напрямки і практичні рекомендації щодо створення мотиваційного механізму на підприємстві;

3. Сформулювати висновки та пропозиції щодо удосконалення мотивації персоналу на підприємстві із зовнішньоекономічною діяльністю.

Склад основного матеріалу. Важливим фактором особистості є система її потреб, мотивів, стимулів та інтересів, тобто те, що визначає причини поведінки особистості, допомагає пояснити прийняті рішення.

Типовими є такі стимули: підвищення в посаді, розширення повноважень, збільшення влади, надання частки економічного ефекту, визнання, краще місце за столом на нараді, усна подяка керівника у присутності колег, можливість прямо-

го спілкування з вищим керівником, матеріальна премія з вказівкою «за що», страхування життя і здоров'я, оплата медичних послуг, позачергову оплачувану відпустку, гарантія збереження робочого місця, позички зі зниженою ставкою на навчання, придбання житла, оплата витрат на ремонт власного авто і бензин та інші. При цьому у конкретного підприємства не може бути стандартного пакету стимулів, стимулювання повинне бути адресним, орієнтованим на конкретного працівника. Коротко зупинимось на засобах мотивації:

1. Покарання як засіб мотивації працівників. В одних фірмах воліють більше карати, в інших – більше заохочувати, десь знайшли дійсно золоту середину. Рівень покарання залежить в першу чергу від цілей впливу. Основна мета покарання – це недопущення дій, які можуть принести шкоду фірмі.

2. Грошові виплати за виконання поставлених цілей – найбільш поширений тип мотивації. Такі виплати здійснюються за відповідності працівника деяким заздалегідь встановленим критеріям.

3. Виплати до заробітної плати для стимулювання здорового способу життя працівників. Це виплати у вигляді грошової винагороди за відмову від куріння, співробітникам, не пропустили жодного робочого дня протягом року з причини хвороби, працівникам, постійно займаються спортом.

4. Соціальна політика організації – також найважливіший інструмент економічного стимулювання: по-перше, в організації реалізуються пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників (соціальне страхування по старості, у зв'язку тимчасової непрацездатності, безробіття та інші), встановлені на державному або регіональному рівні.

По-друге, організації надають своїм працівникам і членам їх сімей додаткові пільги, що відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок виділених на ці цілі коштів з фондів соціального розвитку організації.

5. Нематеріальні стимули, не стосуються будь-яких витрат роботодавця. Особливо актуальні дані інструменти для організації з обмеженими матеріальними ресурсами стимулювання, наприклад державні організації (в тому числі в органах влади та місцевого самоврядування).

Таким чином, вважаємо, для підвищення конкурентоспроможності підприємства та збіль-

шення продуктивності праці його співробітників, керівництво повинне впровадити в практичну діяльність стабільне і вчасне матеріальне стимулювання; заохочення вдосконалення майстерності, кваліфікації працівників; облік індивідуальних особливостей мотивації співробітників; надання можливості саморозвитку та підвищення професіоналізму; самостійність і автономність службовців (в розумних межах, зрозуміло); повага особистості співробітників, стимулювання співробітників до пошуку нових, перспективних ідей щодо вдосконалення діяльності та матеріальне (моральне) заохочення креативності на робочому місці.

Як правило, в процесі наймання персоналу у підприємствах звертають увагу, перш за все, на компетентність кандидатів, не аналізуючи при цьому рівень їх внутрішньої мотивації, що пов'язаний зі ставленням людини до роботи. При цьому, саме ставлення до своєї діяльності визначає мотивацію працівника, яка у свою чергу впливає на його прагнення до навчання, професійного розвитку, а також до якісної роботи.

На практиці необхідно застосувати механізми поєднання мотивів і стимулів праці. Але важливо розрізнати стимулюючі та мотиваційні механізми поведінки працівників і адміністрації підприємств, усвідомлювати важливість їх взаємодії і взаємозбагачення. Стимулюючий вплив на персонал спрямовано переважно на активізацію функціонування працівників підприємства, а мотивуючий вплив – на активізацію професійно-особистісного розвитку персоналу. Виходячи із соціальної, економічної, організаційної та психологічної природи праці, на прикладі рис. 1 можна виділити основні види мотивів і стимулів: матеріальні та нематеріальні. На практиці всі вони тісно взаємопов'язані та дуже часто планомірно переходять один в один. Іноді методи мотивації важко розділити, оскільки, наприклад, матеріальне винагородження не тільки дозволяє отримати певні блага, але й приносить повагу, шану.

Загалом можна сформулювати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо

зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу. Середня зарплата в Україні з 2000 по 2015 рік в гривнях і доларах США. Курс НБУ на момент введення в обіг гривні становив 1,76 гривні за долар США.



Рис. 1. Середня заробітна плата України відносно до долара США

З 2010 року життя українців подорожчало на 80%, а реальні доходи при цьому скоротилися більш ніж на 10% – такі розрахунки Держслужби статистики. Причому товари і послуги дорожчали нерівномірно: Приблизно так само змінювалася вартість медицини і транспортних послуг. А ось одяг, послуги зв'язку та освіти всі роки, крім 2015-го, дорожчали лише на кілька відсотків. При цьому середня заробітна плата в Україні мала наступну динаміку. Особливо вдвічі скоротилася заробітна плата з розрахунку до курсу долару з 2013-2015 роках. Що свідчить, про спад в економіці країни, і як наслідок спад в ефективності стимулювання праці на підприємствах.

Така психологічна тактика в стимулюванні праці допоможе пережити низький матеріальний рівень в умовах кризи.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутріш-

Таблиця 1

Середня заробітна плата в Україні (період 2000-2015 рр.)

рік	ВВП номінал	ВВП номінал \$	курс	Сер. Зп Київ	Сер. Зп Київ \$	Сер. Зп. Україна	Сер. Зп. Україна \$	Сер. Зп. США\$	У скільки разів наша зп менша від США
2000			5,50			230	42	2680	64
2001			5,50			311	57	2743	49
2002			5,50	641	117	376	68	2771	41
2003			5,50	762	139	463	84	2839	34
2004	345113	64928	5,32	970	183	591	115	2971	27
2005	441452	86309	5,11	1312	257	804	157	3079	20
2006	544153	107753	5,05	1738	344	1043	207	3221	16
2007	720731	142719	5,05	2300	455	1353	268	3367	13
2008	948056	179382	5,29	3079	582	1809	342	3554	10
2009	913345	117152	7,80	3168	406	1909	245	3795	15
2010	1082569	136420	7,94	3443	434	2247	283	3906	14
2011	1316600	165239	7,97	4016	504	2639	331	4000	12
2012	1408889	176308	7,99	4611	577	3032	379	4100	11
2013	1454931	182026	7,99	5024	629	3274	410	4300	10
2014	1566728	130908	11,97	5401	451	3470	290	4400	15
2015	95040		21,00	5385	256	3455	165	4400	27

ніх факторів що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме вірне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва і з рештою більш ефективного функціонування підприємства. Від невдалої системи стимулювання може постраждати не тільки підприємство, а як відомо з історії ціла економічна система, через елементарне непорозуміння між інтересами виробничого сектору і простого робітника в умовах кризи в країні в цілому.

Системи матеріального стимулювання повинні бути прості і зрозумілі кожному працівнику, бути гнучкими, що дають можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані (більше і рідше; частіше, але менше). Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що

сприймаються кожним як правильні. Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

Узагальнюючі висновки та пропозиції зводяться до необхідності:

- складання програм розвитку кваліфікації і кар'єри, дублерства, освіти, кадрового резерву;
- заохочення до кредитування, довгострокових бонусів, опціонів тощо;
- компенсацію інфляційних, податкових втрат і пр.;
- гнучке формування соціального пакета та надання пільг з урахуванням вислуги, кваліфікації і виробничих досягнень;
- розвиток корпоративної культури.

Список літератури:

1. <http://index.minfin.com.ua/index/average/>
2. Веглужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Гейер Р., Арндт Б. Экономика предприятия: ускоренный курс: перекл. з ному. науч. ред. перекладу Л.В. Донцова. – М.: Издательство «Річ навіть і Сервіс», 2005. – 208 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Пособие. – 2-е вид., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 447 с.

Вареник И.В., Кантур А.И.

Шосткинский институт
Сумского государственного университета

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье определены особенности процесса формирования мотивации трудовой деятельности на предприятиях. Разработаны основные направления и практические рекомендации по созданию мотивационного механизма, его эффективного развития, который бы отвечал приоритетам формирования современной и рыночной экономики. От начальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии. Все это вызывает необходимость отдельного научного исследования проблем оценки использования трудового потенциала, благодаря стимулированию и мотивации труда работников на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, заработная плата, предприятие.

Varenik I.V., Kantur A.I.

Shostka Institute
of the State University Sumy

EFFECTIVE METHODS OF MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL

Summary

In the article the features of the work of motivation in the workplace. Developed the main directions and practical advice on creating motivational mechanism for its effective development that meets the priorities of the formation of the modern and market economy. From the initial orientation strictly increasing productivity, that stimulate physical activity, motivation gradually began to focus on improving the quality of work, promotion of creative activity, initiative and employees to stay on. All this necessitates a separate research problems evaluate the use of labor potential through stimulation and motivation of employees in the company.

Summary: motivation, stimulation, salary, company.