

УДК 0. 005.95/.96

В. В. Михайличенко, студент
М. Г. Єщенко, ст. викладач, к.п.н.

Донбаська національна академія будівництва
і архітектури, м. Краматорськ, Україна
nik@donnaba.edu.ua

МОТИВАЦІЯ ЯК СПОСІБ АКТИВІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Досліджено проблему недостатньої мотивації персоналу, яка часто зустрічається на сучасних підприємствах. Наведено види та методи мотивації, які дозволяють активізувати діяльність персоналу.

Ключові слова: мотивація, управління персоналом, методологія мотивації, види мотивації, стимулювання.

В. В. Михайличенко, студент
М. Г. Єщенко, ст. преподаватель, к.п.н.

Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры, г. Краматорск,
Украина nik@donnaba.edu.ua

МОТИВАЦИЯ КАК СПОСОБ АКТИВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Исследована проблема недостаточной мотивации персонала, часто встречающаяся на современных предприятиях. Приведены виды и методы мотивации, которые позволят активизировать деятельность персонала.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, методология мотивации, виды мотивации, стимулирование.

V. V. Mykhailichenko, student
M. G. Yeshchenko, Senior Lecturer, к.п.н.

Donbas National Academy of Civil Engineering
and Architecture, Kramatorsk, Ukraine
nik@donnaba.edu.ua

MOTIVATION AS A METHOD OF ACTIVATING PERSONNEL PERFORMANCE

The problem of insufficient motivation of the personnel that is common at present-day enterprises is investigated. The types and methods of motivation which allow activating the personnel performance are presented.

Key words: motivation, personnel management, methodology of motivation, types of motivation, stimulation.

Актуальність теми дослідження. В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань менеджера стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Нажаль явище падіння інтересу працівника до праці, плинності кадрів та відсутності ініціативності можна спостерігати на багатьох підприємствах.

Мета дослідження. Метою цієї статті є розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління діяльністю підприємства шляхом удосконалення мотивації праці робітників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність [3]. У кожної людини є свої потреби, які опосередковано впливають на її працю. Це можуть бути житлово-побутові

умови, місце проживання, оздоровча база, можливість творчої роботи і т.п. Тому для однієї людини буде важлива наявність оздоровчої чи спортивної бази, а для іншої – можливість творчо проявити себе у роботі. Таким чином, під стимулюванням праці розуміють вплив на трудове поведіння працівника через створення особистісних значимих умов, що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з іншого боку, забезпечується трудове поведіння, необхідне для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю.

До такого поняття як «стимулювання праці» відносять всі використовувані в керуванні методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-регуляційні [3]. Керівник сам вирішує який із методів стимулювання праці буде доречний в конкретній ситуації, приймаючи до уваги те, що завдання керування полягає в такому стимулюванні потреб та мотивів суб'єктів праці, що викликало б доцільне й ефективне для організації поведіння.

Стимули праці залежно від того, задоволенню яких потреб працівника вони сприяють, підрозділяються на матеріальні й нематеріальні. Найважливішим видом стимулювання є матеріальне, покликане відігравати провідну роль у підвищенні трудової активності працівників. Цей вид складається з матеріально-грошового й матеріально-негрошового стимулювання. До негрошових стимулів відносять умови побутового обслуговування на підприємстві, надання житла, путівок на відпочинок і лікування, прав на придбання дефіцитних благ, а також забезпечення дитячими установами. Значення цього виду матеріальних стимулів зростає у зв'язку з інфляцією грошей. Система морального й матеріального стимулювання праці припускає комплекс мір, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності праці, його якості. Але при цьому працівник повинен знати, які вимоги до нього пред'являються, яку винагороду він одержить при їхньому неухильному дотриманні, які санкції підуть у випадку їхнього порушення. Тому система стимулів праці повинна опиратися на певну нормативно-правову базу [2].

Матеріально-грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності. Застосування матеріально-грошових стимулів дозволяє регулювати поведінку об'єктів керування на основі використання різних грошових виплат і санкцій. До грошового стимулювання звичайно відносять заробітну плату, різні премії, доплати й надбавки [2]. Такі матеріальні винагороди зазвичай отримують за сполучення професій, збільшення обсягу виконуваних робіт, професійну майстерність і високі досягнення в праці. Також слід зазначити, що система доплат до тарифних ставок дозволяє врахувати й заохотити ряд додаткових кількісних і якісних характеристик праці, не охоплених тарифною системою. Ця система створює стимули тривалої дії. Але для її ефективного функціонування необхідно на підприємстві мати чітку систему атестації працівників всіх категорій з виділенням певних ознак або навіть критеріїв для встановлення того або іншого виду доплат і із широкою участю в цій роботі трудового колективу. Найважливішим напрямком матеріально грошового стимулювання є преміювання. Премія стимулює особливі підвищені результати праці і її джерелом є фонд матеріального заохочення. Вона представляє одну з найважливіших складових частин заробітної плати. Але треба приймати до уваги, що премії не повинні бути занадто загальними і поширеними, оскільки в протилежному випадку їх будуть сприймати просто як частину звичайної зарплати у звичайних умовах. Також премія повинна бути зв'язана з особистим внеском працівника у виробництво та робітники повинні почувати, що премія залежить від додаткових, а не нормативних зусиль.

Соціальне стимулювання є важливим видом мотивації і кожен керівник повинен розуміти як важливо підтримувати належну атмосферу вдячності в організації. Це заохочення не грошовими стимулами, а соціальними відносинами в колективі.

До морального стимулювання відносяться такі дії компанії по відношенню до співробітника, як:

- офіційне визнання заслуг (наприклад, на дошці пошани, в корпоративній газеті, публічно на нараді, вручення листа-подяки за виконання проекту, нагородження за стаж роботи та ін.);
- організація культурно-масових заходів, в тому числі змагань і конкурсів серед всіх співробітників, всередині відділу або тільки працівників певних посад – наприклад, керівників підрозділів;
- особливі привілеї, які надаються при досягненні певного статусу в компанії [2].

Соціальна мотивація являє собою потребу працівників у самоствердженні з їх прагненням займати якесь суспільне становище, з потребами в певному обсязі влади. Співробітникам слід доручати проекти, що передбачають необхідність проведення різних узгоджень всередині організації, розширюючи мережу своїх соціальних контактів. Це вимагатиме від них розвитку в собі вміння знаходити компроміси, долати опір, вирішувати конфлікти, дозволяючи колективу і керівництву оцінити ступінь значущості даного співробітника для організації. Моральна мотивація пов'язана з потребами людини в повазі з боку колективу, у визнанні його як працівника, як морально схвалюваної особистості. Ці стимули проявляються в таких формах, як усна й письмова подяка, різні нагородження, присвоєння відмітних звань і т.п. При організації морального стимулювання важливо забезпечити сполучення заходів заохочення з посиленням відповідальності за результати праці. Це спричинить ріст відповідальності в колективі. Психологічна мотивація являє собою комфортний клімат у колективі, що забезпечує нормальне спілкування, є прекрасним стимулом до відчуття задоволеності працівника в праці [4].

Таким чином, розглянувши основні види мотивації персоналу, можна розробити рекомендації щодо стимулювання у сучасних ринкових умовах. В першу чергу відзначимо, що оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо пов'язана з підсумками праці. Працівники повинні бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між матеріальним винагородженням та своєю працею. В заробітній платі обов'язково повинен бути присутній компонент, який залежить від досягнутих результатів [1]. Сьогодні, через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу заробітну платню, але деякі підприємства можуть вивести для себе оптимальні методи винагороди персоналу та надавати працівникам максимально сприятливі для роботи умови.

В наш час особливу увагу треба приділяти нематеріальному стимулюванню праці, складаючи гнучку систему пільг для робітників, наприклад:

- признавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу свободу;
- застосовувати програми збагачення праці та ротацію кадрів;
- застосувати гнучкий графік, неповний робітничий тиждень, можливість працювати як на робочому місці, так і вдома;
- поставити працівникам знижки на продукцію, яку випускає компанія, де вони працюють;
- надавання кредиту співпрацівникам на придбання хати, автомобіля та ін. [4].

На своєму робочому місці кожен бажає показати на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно признавати працю кожного окремого працівника. Надавати можливість приймати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультувати інших працівників та ін.

Практично кожен має власну думку щодо того як покращити свою працю. Спираючись на зацікавленість керівництва, слід організувати роботу так, щоб у працівника не пропало бажання реалізувати свої плани.

На основі того, в якій формі, з якою швидкістю і яким чином працівники отримують завдання, вони оцінюють власну значимість з точки зору керівника, тому не можна приймати рішення, яке стосується змін в роботі співпрацівників без їх відома, навіть якщо зміни позитивні, а також перешкоджати доступу до необхідної інформації. Інформація щодо якості праці співробітника повинна бути оперативною, масштабною і своєчасною. Працівнику треба надавати максимально можливий рівень самоконтролю [5].

Більшість людей прагне в процесі роботи одержати нові знання. Тому необхідно надати підлеглим можливість навчатися, розвивати їх творчі можливості.

Поруч з тим кожна людина прагне успіху. Успіх - це реалізовані цілі, для досягнення яких співробітник застосував максимум зусиль. Успіх без признання приводить до розчарування, вбиває ініціативу. Однак цього не станеться, якщо підлеглим, які дісталися успіху, надавати додаткові права, підвищити їх по службі.

Висновки. Процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить дуже відчутні результати. Щоб не дозволити втрату потенційного прибутку, керівник повинен досягти максимальної віддачі від своїх підлеглих. Мотивація персоналу включає цілу низку її складових, а саме, мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва тощо. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішнє стимулювання, відчуття особистого внеску в продукцію, що випускається. Використання різних методів стимулювання дозволить сформувати керівництву фірми діючу мотивацію управлінських кадрів до ефективної діяльності, що, у свою чергу, буде сприяти не тільки функціонуванню, але й розвитку підприємства. Тому господарська діяльність підприємства багато в чому залежить від правильної організації фінансової та управлінської роботи на підприємстві.

Успіх будь-якої фірми багато в чому залежить від того, наскільки повно й точно був проаналізований реальний стан справ в області керування підприємством. Не можна заощаджувати на заробітній платі гарним працівникам і оснащенні їхніх робочих місць. Так само необхідно розробляти систему нематеріальних стимулів на підприємстві та поліпшувати відносини в трудовому колективі. Сьогодні загострюється необхідність рішення проблем зацікавленості кожної людини в якісній і творчій роботі в благо підприємства й суспільства.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2006. 511 с.
2. Методи і способи мотивації ділової кар'єри працівників МНК. URL: https://pidruchniki.com/15410104/menedzhment/metodi_sposobi_motivatsiyi_dilovoyi_karyeri_pratsivnikov_mnk (дата звернення: 05.11.2018).
3. Мотивація та стимулювання персоналу. URL: https://pidruchniki.com/74338/ekonomika/motivatsiya_stimulyuvannya_personalu (дата звернення: 05.11.2018).
4. Мотивація і стимулювання трудової діяльності. Види нематеріальної мотивації. URL: https://stud.com.ua/34705/menedzhment/vidi_nematerialnoyi_motivatsiyi (дата звернення: 05.11.2018).
5. Холод Б. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. для студ. економ. спец. Київ: ЦУЛ, 2003. 271 с.