

АНАЛІЗ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто різні підходи до мотивації персоналу як матеріальні, так і нематеріальні, які спонукають до підвищення продуктивності праці персоналу.

Аннотация. Рассмотрены разные подходы к мотивации персонала как материальные, так и нематериальные, которые побуждают к повышению продуктивности труда персонала.

Annotation. This article discusses the various ways of motivating staff, both tangible and intangible, for effective motivation of the enterprise.

Ключові слова: мотивація персоналу підприємства, способи мотивації, стимулювання персоналу.

Перехід до ринкових відносин вимагає особливого підходу до управління персоналом. Сьогодні, коли відбувається процес переосмислення багатьох теоретичних і практичних аспектів організації виробництва, персонал є найважливішим ресурсним потенціалом, який забезпечує ефективність виробництва, його конкурентоспроможність і стійкість положення підприємства на ринку. Ефективне використання персоналу вимагає застосування різноманітних способів мотивації, які викликали б у працівників спонукання до творчої, плідної праці, що дозволяє досягти поставленої мети та результатів. Тому метою даного дослідження є виявлення та оцінка найбільш значущих та дієвих методів мотивації та стимулювання персоналу підприємства.

Питаннями аналізу підходів до мотивації та стимулювання персоналу присвячено багато праць учених. Особливої уваги заслуговують роботи А. Афоніна, В. Гриньової, І. Грузіної, К. Корольової та С. Занюка [1 – 5]. Мотивація персоналу – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення мети підприємства. Під мотивом розуміють внутрішнє спонукання до діяльності, у ролі мотива можуть виступати інтереси, емоції, бажання, ідеали, необхідність у професійній реалізації чи фінансова потреба в коштах тощо [1]. Однак у сучасних умовах, коли спостерігається зростаюча роль особистості працівника, відповідно змінюється співвідношення стимулів і потреб, на які може спиратися система стимулювання робітників підприємства. Тому для ефективної мотивації персоналу необхідно спиратися не лише на суто економічні та організаційні чинники матеріального стимулювання праці, а й на соціально-психологічні, які зумовлюють значною мірою хід трудового процесу, його цілеспрямованість та результативність. Формування певного ставлення до праці, створення предметного і соціального середовища, орієнтованого на позитивну мотивацію праці, є актуальною темою сьогодення.

Ставлення до праці визначається сукупністю психологічних установок, якими керується працівник. Матеріальне стимулювання формується в процесі самої організації та оплати праці. Оплата праці дозволяє формувати основні спонукальні мотиви трудової діяльності. Для працівників це основний шлях отримання особистого доходу, шлях покращення показників своєї трудової діяльності з метою збільшення розмірів винагороди.

Проте в останні роки все більшої популярності та визнання набирають нестандартні підходи до мотивації. Застосовуються не тільки класичне економічне мотивування у вигляді грошових бонусів і високих зарплат, а й неекономічні способи у вигляді організаційних та морально-психологічних заходів. Необхідно зауважити, що визначеної картини щодо співвідношення окремих аспектів мотивації співробітника і найбільш ефективних методів управління ними теорія менеджменту не дає. На думку автора, найбільш ефективні способи мотиваційного управління персоналом визначено у роботі А. Афоніна [2]:

1. Мотивування тоді приносить результати, коли підлеглі відчувають визнання свого внеску в результати роботи, володіють заслуженим статусом.

2. Несподівані, непередбачувані і нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані, коли вони практично стають незмінною частиною заробітної плати.

3. Заохочення має бути невідкладним, що виражається в негайній та справедливій реакції на дії співробітників. Вони починають усвідомлювати, що їх неординарні досягнення не тільки помічають, але й відчутно винагороджуються.

4. Співробітників слід стимулювати за проміжними досягненнями, не чекаючи завершення всієї роботи, тому що великі успіхи важкодосяжні. Важливо завжди давати співробітникам відчуття впевненості, оскільки цього вимагає внутрішня потреба в самоствердженні.

5. Потреба в самостійності особливо важлива для молодих амбітних співробітників. За старанність і самовіддачу можна заохотити працівника гнучким або вільним графіком роботи.

6. Покарання як засіб мотивації працівників також не треба забувати. Рівень покарання залежить в першу чергу від мети впливу. Основна мета покарання – це недопущення дій, які можуть принести шкоду підприємству.

7. Додаткові виплати до заробітної плати для стимулювання здорового способу життя працівників. Це виплати у вигляді грошової винагороди за відмову від куріння працівникам, які займаються спортом або не запізнюються.

8. Соціальна політика організації також важливий елемент економічного стимулювання: по-перше, в організації реалізуються пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників (соціальне страхування по старості, по тимчасовій непрацездатності, по безробіттю тощо), установлені на державному або регіональному рівнях. По-друге, організації надають своїм працівникам додаткові пільги за рахунок виділених коштів з фондів соціального розвитку організації.

Для усунення фізичного і морального дискомфорту працівників доцільно інвестувати невеликі суми грошей у забезпечення можливостей відпочинку.

Наприклад, обладнати на підприємстві спеціальні кімнати для відпочинку співробітників, адже якщо не давати людям відпочивати, то вони не зможуть і продуктивно працювати.

Частиною соціальної політики організації є корпоративні заходи – свята, дні підприємства, дні народження, екскурсійні поїздки, централізовані обіди, вечірки.

Напрямами активізації використання нематеріальних чинників для підвищення стимулювання персоналу організацій можуть стати: підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі, формування та розвиток організаційної культури, формування почуття справедливості, побудова системи зворотного зв'язку, уважне ставлення до проблем працівника та формування у них почуття захищеності, інтеграція співробітників у колектив, створення "однієї команди" та формування позитивної групової думки щодо професійної діяльності.

При виборі способів мотивації кожного конкретного співробітника важливо враховувати суб'єктивні очікування працівника, тобто щоб він хотів отримати за свою наполегливу працю: підвищення посади чи відпустку влітку, перехід на більш цікавий проект чи вільний графік роботи. Якщо заохочення збігається з його очікуваннями, то мотивація підвищується, якщо ні – вона неефективна.

Отже, різна система цінностей кожного працівника та його особистісні якості передбачають різні підходи до мотивації, що необхідно враховувати кожному керівнику. У зв'язку з цим мотиваційний вплив має орієнтуватись на те, яку значимість він має для самої людини, враховувати індивідуальність кожного працівника та одночасно бути уніфікованим, зведеним в єдиний механізм впливу, тому що неузгодженість методів – найкоротший шлях до розколу колективу.

Таким чином, узагальнення досвіду практичної діяльності вітчизняних підприємств показало високий показник значимості нематеріальних інструментів стимулювання для співробітників, тим самим підтвердивши помилковість думок про абсолютне домінування матеріальних факторів у формуванні лояльності персоналу.

Наук. керієн. Мартіянова М. П.

Література: 1. Грузіна І. А. Мотиваційне управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства / Грузіна І. А. // Управління розвитком. – 2009. – № 8 – С. 56–57. 2. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : учебн. пособ. / Афонин А. С. – М. : 1994. – 304 с. 3. Королева К. В. Влияние силы мотивации на уровень профессиональных достижений / Королева К. В. // Справочник кадровика. – 2008. – № 3. –С. 103–107. 4. Занюк С. Психология мотивации / Занюк С. – К. : Эльга-Н ; Ника-Центр, 2001. 5. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 184 с.