

Класифікація методів мотивації персоналу для стратегічного планування діяльності підприємства

Геращенко Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
логістики та інновацій ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: Inna.Herashchenko@m.hneu.edu.ua;

Дерев'яно Марія Олександрівна, студент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(м. Харків, Україна)

Проблема збільшення результатів праці цікавила людей з давніх часів на стадії появи суспільного виробництва. Науковці і практики досліджували, яким чином можна спонукати людей до ефективнішої праці.

Одним із перших проблему мотивації досліджив Адам Сміт. Він у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» сформулював концепцію «економічної людини», яка керується у своїй діяльності особистими економічними інтересами і потребами та прагне до покращення свого економічного становища. Крім того, А. Сміт звернув увагу на наявність залежності розміру заробітної плати і результатів праці. Він писав, що щедра винагорода за працю підвищує працелюбність. За умов високої заробітної плати працівники продуктивніше працюватимуть, будуть більш слухняними і кмітливими [8].

У сучасній економічній літературі також відсутні єдині погляди на суть мотивації персоналу. Розглянемо дефініції поняття «мотивація» у працях вітчизняних і зарубіжних науковців.

В економічній енциклопедії дається визначення мотивації: «мотивація – це причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності й способів її реалізації» [5].

На думку Й. Щипачинського, мотивація є свідомим і цілеспрямованим впливом на поведінку працівників за допомогою певних засобів шляхом створення ситуацій, необхідних для досягнення їх власних цілей і цілей підприємства [4].

Тлумачення поняття «мотивація» зводяться до чотирьох значень:

- процес впливу на працівників суб'єктом управління за допомогою комплексу засобів з метою формування необхідного типу поведінки для досягнення цілей підприємства;
- процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил;
- сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку, активізують його діяльність;
- внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та інтересами.

Адміністративні методи передбачають прямий вплив суб'єкта на об'єкт управління. В основі адміністративних методів лежать такі мотиви поведінки, як усвідомлення необхідності дотримання трудової дисципліни, почуття обов'язку, культура трудової діяльності. Використання адміністративних методів базується на теорії «Х» Д. Мак-Грегора, згідно з якою люди ліниві, не хочуть працювати, і до них необхідно застосовувати накази, контроль, покарання [1].

До адміністративних методів належать:

- організаційно-стабілізуючі, що передбачають застосування системи нормативно-правових актів;
- методи організаційного впливу, що діють всередині організації (інструкції, нормування праці, організаційні схеми, правила внутрішнього трудового розпорядку, регламенти тощо);
- розпорядчі, які застосовують у процесі оперативного керівництва (накази, розпорядження);
- дисциплінарні, які передбачають реалізацію різних форм відповідальності. До дисциплінарних методів належать методи

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

негативної мотивації (позбавлення премії, штрафи, звільнення та ін.).

Економічні методи означають матеріальне стимулювання працівників і трудових колективів. До економічних методів мотивації С. А. Шапіро відносить:

- методи, що використовуються державними і місцевими органами влади (податкова система, фінансово-кредитний механізм);
- методи, що діють в організації (економічні нормативи діяльності підприємства, система матеріального стимулювання працівників, система відповідальності за якість та ефективність роботи, участь у прибутку підприємства) [6].

Соціально-психологічні методи ґрунтуються на соціальних відносинах, моральному і психологічному впливі, використанні моральних стимулів до праці, здійсненні впливу на особистість через психологічні прийоми з метою формування внутрішнього прагнення у працівника виконати необхідну роботу без адміністративного впливу.

Соціально-психологічні методи діють на цінності людини через норми поведінки, формування соціально-психологічного клімату, моральне мотивування, соціальну політику на підприємстві.

До соціально-психологічних методів належать:

- формування трудових колективів з урахуванням типів особистості та характеру робітників, формування позитивного психологічного клімату в колективі;
- власний приклад керівника підлеглим, що здійснює мотиваційний вплив на працівників в плані їх самовираження і належності до організації з успішним керівником;
- створюючи умови, тобто цілі та місія підприємства, які повинні бути чіткими, зрозумілими;
- участь працівників в управлінні;

- задоволення культурних і духовних потреб, яке передбачає організацію корпоративних заходів, спільного відпочинку працівників;
- встановлення соціальних норм поведінки;
- визначення моральних санкцій і заохочень, тобто поєднання позитивних і негативних стимулів. Однак, на думку С. А. Шапіро, цей метод має мотиваційний вплив лише за умов багаторічної традиції його застосування;
- соціальна профілактика і соціальний захист працівників, до яких належать безоплатна медична допомога, профілактичні огляди, пільги, талони на харчування, безкоштовні квитки, компенсація витрат на проїзд тощо. Але, як стверджує С. А. Шапіро, цей метод здійснює мотиваційний вплив лише на тих підприємствах, де низький рівень заробітної плати і необхідні додаткові заходи матеріального заохочення [8].

Отже, в науковій літературі вчені виділяють багато різноманітних форм і методів мотивації персоналу. Проте на практиці не можна обмежуватись лише одним із них. Система мотивації буде ефективною лише у тому випадку, якщо вона буде охоплювати декілька різних форм і методів мотивації із врахуванням особливостей діяльності підприємства, організації виробництва і праці, умов праці, структури й особливостей трудового колективу, потреб працівників, корпоративної культури, ситуації на ринку праці та економічної ситуації в країні.

Література

1. Азарова А. С., Довальчук О. А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 5. С. 53–58.
2. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили. *Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили*. 2012. С. 10–27.
3. Бетлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики практики. Москва : Альпина Бизнес Бук, 2012. 320 с.

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

4. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Київ : Знання, 2018. 476 с.

5. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект). Київ : Інститут підгот. кадрів держ. служби зайнятості України, 2017. 156 с.

6. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Харків : ХНУ, 2011. 210 с.

7. Салун М. М., Майстренко О. В. Механізм соціально-економічної мотивації працівника : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. 184 с.

8. Чумак В. Г., Горбунова О. А. Мотивація персоналу на основі моделей життєвих циклів в умовах модернізації економіки. *Вестник Самарского государственного экономического университета*. 2013. № 3. С. 130–135.



Simon Kuznets Kharkiv National University of