

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Досліджено поняття мотивації персоналу. Розглянуто необхідність запровадження мотивації на підприємстві для підвищення його рівня ефективності та конкурентоспроможності.

Аннотация. Исследовано понятие мотивации персонала. Рассмотрена необходимость внедрения мотивации на предприятии для повышения его уровня эффективности и конкурентоспособности.

Annotation. The concept of personnel motivation was considered. The need for a company to implement motivation to improve its efficiency and competitiveness was studied.

Ключові слова: мотивація, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, ефективність, конкурентоспроможність.

Для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо мотивувати працівників до праці. Мотивація – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей або цілей організації.

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей [1].

У сучасних умовах питання мотивації персоналу є важливою сферою функціонування будь-якого промислового підприємства. Оскільки добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії [2].

Вивчення та розгляд мотивації досліджено в працях таких вчених: М. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі, Л. Страут, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін.

Метою статті є доведення важливості мотивування працівників на підприємстві. Адже без мотивованого працівника будь-яка організація приречена на невдачу.

Дослідивши спеціальну літературу можна сказати, що не існує єдиного визначення поняття "мотивація". Різні вчені розглядають її неоднаково, хоч переважно визначення багато в чому схожі. Річард Л. Дафт у своїй роботі мотивацію розглядає як сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні певних дій [3].

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [4].

Р. Гріфін, В. Яцура трактують мотивацію як сукупність чинників, які зумовлюють поведінку людей.

Колот А. М. вважає, що мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [5].

Наявність різних думок серед вчених та авторів, щодо визначення поняття мотивації свідчить про те що, це дійсно складний процес від якого залежить ефективність діяльності підприємства.

На кожному підприємстві, в будь-якій організації, або навіть у суспільстві у кожної людини різні пріоритети та потреби. Тому виникає необхідність розглядання матеріальної та нематеріальної мотивації, залежно від того який із видів мотивації буде для працівника більш ефективним для підвищення його показників праці.

Матеріальна мотивація – це будь-яке заохочення роботи персоналу за допомогою грошей. Цей спосіб мотивації вважається найефективнішим, адже від додаткових грошей ніхто не відмовиться.

Є певна система матеріальної мотивації. Це може бути як пряме заохочення співробітників так і непряме. Пряме матеріальне заохочення – це різні доплати, наприклад, премія та зростання зарплати. Непряма система матеріальної мотивації – це оплата лікарняних листів, відпусток, медичне страхування а також відрахування на пенсійне страхування. Загалом: повний соцпакет, який регламентований державою.

Нематеріальна мотивація спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. До видів нематеріальної мотивації відносять організацію навчання для персоналу та підвищення кваліфікації. Це тренінги, семінари, освітні програми. Тут важливо не прогадати з тренерами та тематикою. Також має велике значення престиж та стабільність самої фірми, тому працівники так полюбують міжнародні компанії з гучними брендами. Не останню роль відіграє і назва посади, яка сама по собі може бути дуже ефективною мотивацією. Менш відомим способом мотивувати працівників є фіксація досягнень. Її можна втілити за допомогою "дошки пошани" з визначенням найкращого працівника місяця (року) того чи іншого відділу. Такий крок не вартуватиме компанії нічого, але посилить професійну конкуренцію та активує бажання "виділитися з натовпу".

Науковці зазначають, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною.

Завдання керівника успішного підприємства полягає в тому, щоб мотиваційні цілі кожного з працівників великою мірою співпадали з інтересами фірми і вели в кінцевому результаті до успіху підприємства. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати

об'єми продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії [4].

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;

створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Таким чином, в економічній літературі подані різні підходи до визначення поняття мотивації, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Таким чином, було вивчено різноманіття рішень, прийнятих і реалізованих у системі збуту промислової продукції; визначено, що важливим є формування ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, а також усвідомлення працівником того, яка мотивація його цікавить більше.

Отже, для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

Наук. керівн. Веретенникова Г. Б.

Література: 1. Кузьмін О. Є. Менеджмент : навч. посібн. / О. Є. Кузьмін, Л. С. Ноджак, О. Г. Мельник. – Львів : Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. – 152 с. 2. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С. Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38. 3. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 829 с. 4. Грифін Р. Основи менеджменту : підручник / Р. Грифін, В. Яцура ; наук. ред. В. Яцура, Д. Олесевич. – Львів : БаК, 2001. – 624 с. 4. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1998. – 799 с. 5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.