

Гаврилюк Сніжана Михайлівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розкрито сутність поняття „мотивація”. Розглянуто сучасні методи мотивації та інноваційні технології мотивації персоналу, а також проблеми мотивації праці на українських підприємствах та зарубіжний досвід використання технологій мотивації персоналу

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу стає нагальними завданнями підприємства.

Багатогранність і складність проблем мотивації персоналу знайшли відображення у наукових працях таких вітчизняних вчених, як: А. Афонін, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Колот, Н. Мазур, І. Петрова та інші.

Аналіз різних літературних джерел дав змогу з'ясувати, що існують дві основні групи теорій мотивації – змістовні та процесні. До найяскравіших представників змістовних теорій зараховують А. Маслоу, Д. МакКлелланда та Ф. Герцберга. Виділяють три основні процесні теорії мотивації: теорія очікування В. Врума, теорія справедливості С. Адамса та об'єднана модель мотивації Портера-Лоулера [3, с. 66].

У загальному трактуванні сутність мотивації можна виразити так: мотивація – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [4, с. 216].

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на три групи: економічні (прямі), наприклад, відрядна оплата, участь у прибутках, оплата навчання; економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.; негрошові – збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні [3, с. 67].

Якщо говорити в цілому, то в Україні існують певні труднощі з мотивуванням персоналу. Це, перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу. Тому частіше використовують певні санкції за невиконання завдання. Винагороди та різного роду премії також трапляються, але призначені для найкращих працівників. Нематеріальна мотивація у нас також використовується, але меншою мірою, оскільки є менш дієвою. Хоч на підприємствах і створюється певна культура та традиції, що сприяє ефективному виконанню роботи, проте фінансові виплати – найкращий стимул для українців, оскільки заробітні плати порівняно з цінами зростають меншими темпами [6, с. 58].

Для подолання зазначених проблем, вітчизняним підприємствам доцільно порекомендувати застосування інноваційних технологій мотивації персоналу.

Інноваційні технології мотивації персоналу – це система нових для конкретної організації інструментів, що спонукають працівників до ефективної трудової діяльності, направляючи її на досягнення цілей організації, що забезпечує задоволеність персоналу своєю працею [9, с. 259].

Аналіз робіт у галузі соціології управління, а також практичного досвіду інноваційних компаній дозволили сформулювати 4 етапи процесу впровадження інноваційних технологій мотивації персоналу в організаціях:

- 1-й етап – комплекс робіт з аналізу її підготовленості та сприйнятливості до змін [1, с. 173];
- 2-й етап – розподіл відповідальності між керівниками та спеціалістами за виконання кожного інноваційного заходу;
- 3-й етап – створення цільової групи, яка координуватиме і направляти весь процес відповідно до затвердженого графіка;
- 4-й етап – вибір показників, які дозволяють судити про рівень і динаміку змін [5, с. 47].

В Україні слабо розвинуто впровадження інноваційних технологій мотивації. Дана практика широко використовується в інших країнах світу. Так, в американських корпораціях за останні роки значного поширення набула система „Pay for Performance” – „плата за виконання”, яка має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати.

Іншою країною з чітким і позитивним відношенням до праці є Японія. Японські корпорації, вирішуючи питання найму працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу і використовують при цьому систему винагороди, що ґрунтується на тривалості трудового стажу [2].

В Україні немає нічого подібного, і впровадження таких систем, було б доречним і вирішило б багато економічних та соціальних проблем, проте для цього потрібно докорінно змінювати вже існуючу систему трудових відносин, що потребує багато часу та коштів.

В сучасному менеджменті доцільно виділити такі ефективні технології мотивації:

1. Економічні стимули всіх типів (зарплата у всіх її різновидах, включаючи контрактну, премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити та інше).
2. Управління по цілям. Методи даної групи застосовуються в тій чи іншій формі приблизно у 50% великих

західних корпорацій. Ключовий момент тут – гармонізація потреб працівників та організаційних цілей.

3. Збагачення праці (означає надання людям більш змістовної, перспективної роботи, значної самостійності у визначенні режиму праці, використанні ресурсів). Популярним є метод, що припускає поділ робочого завдання. Роботу, що охоплює 40 годин на тиждень, поділяють між двома або кількома службовцями.

4. Система участі в прибутках [7, с. 122].

Цікавою технологією ефективних мотивацій для вітчизняних підприємств доцільно запропонувати систему грейдуння.

Питання грейдуння, тобто створення ієрархії посад, яка дозволяє визначити правильний (справедливий і ринково обґрунтований) рівень компенсації для кожного працівника, стає все більш актуальним для великої кількості компаній [8, с. 30].

Грейдінг являє собою багатогранне явище. Впроваджуючи та використовуючи систему грейдів, кожне сучасне підприємство має змогу не лише удосконалити систему мотивації, а й покращити систему управління персоналом у цілому. Грейдінг дає можливість підприємству мати прозору систему посадових окладів, яка буде зрозуміла і працівникам, адже відомо, що працівник, відчуючи причетність до організації та цілковиту поінформованість про внутрішні процеси, є більш відданим підприємству [10, с. 239].

Доцільно зробити висновки, що тільки комплексна система мотивації, що включає в себе як матеріальну, так і нематеріальну мотивацію, дозволить домогтися від співробітників повної самовіддачі на роботі, максимальної ефективності та продуктивності. Для більш ефективного використання персоналу необхідно використовувати інноваційні технології мотивації, до яких доцільно відносити економічні стимули всіх типів, управління по цілям, збагачення праці, система участі в прибутках.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2009. – 432 с.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>. – Назва з екрану.
3. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. – Том 133. – 2012. – Економічні науки. – С. 65–70.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Краснова Н.В. Развитие персонала компании / Н.В. Краснова. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. – 96 с.
6. Мельник Л.Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду / Л.Г. Мельник, О.М. Волк, Н.М. Гайтина, М.В. Рибалка // Вісник СумДУ. – Серія „Економіка”, №4. – 2012. – С. 55–63.
7. Пушкарева Е.В. Инновационные методы мотивации персонала / Е.В. Пушкарева, Э.В. Абдураимова // Серия „Экономика и управление”. – Том 26(65). – 2013. – №2. – С. 117–124.
8. Савочкин Д. Формирование грейдинговой сетки компании / Д. Савочкин // Управление персоналом. – №10 (229). – 2012. – С. 29–31.
9. Старцева В.Н. Внедрение инновационных технологий мотивации персонала как научная и практическая проблема менеджмента / В.Н. Старцева // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. – №1 (98). – 2013. – С. 258–265.
10. Ткач О.А. Грейдінг як сучасна технологія системи мотивації / О.А. Ткач // Вісник Житомирського національного агрокологічного університету. – 2013. – №1–2 (2). – С. 235–240.