

І.В. Дзюба, студ., III курс, гр. ЕП-36, ФЕМ
Науковий керівник – ст. викл. Н.А. Станкевич
Житомирський державний технологічний університет

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Підприємству для закріплення своїх позицій на ринку та тривалого функціонування потрібно постійно шукати нові шляхи та методи вдосконалення своєї роботи, адже світ не стоїть на місці, прогрес розвивається дуже швидкими темпами, відсіюючи з ринку неконкурентоспроможних суб'єктів.

Одним із рушійних компонентів у будь-якій організації є персонал. Стимулюючи працівників, ми спрямовуємо підприємство на шлях економічного зростання. Саме від умов праці та вміння зацікавити працівників, та знайти для них мотивацію і можливість для реалізації особистісного потенціалу залежить ефективна кадрова робота підприємства.

Досвід передових економік світу доводить, що жодну із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають нагальними завданнями підприємства.

Методи мотивації досліджувались вченими вже не одне століття. Основоположником мотиваційних теорій вважається А.Сміт. Він розпочав з найпростішого методу мотивації – примусу та контролю. Ф.Тейлор ввів поняття «необхідного денного виробітку». Саме Е.Мейо перший прийшов до висновку, що кожну компанію потрібно розглядати як певну соціальну систему. Його теорія отримала назву «Школа людських відносин». Він наголосив, що кожного працівника потрібно розглядати як частку колективу, яка потребує відповідної уваги та поваги. С.Л. Рубінштейн казав, що вивчаючи мотиваційну сферу людини ми вивчаємо її як особистість.

Психологи Оксфордського університету шість років вивчали вплив різних мотиваційних підходів на працівників і дійшли до висновку, що молоці співробітники (віком до 30 років) цінують нематеріальні відзнаки, такі як «Кращий працівник року» тощо. Матеріальне заохочення є найбільшим аргументом для покращення праці у незаміжніх жінок та одружених чоловіків. Публічна похвала має вплив на заміжніх жінок та неодружених чоловіків.

За даними однієї з американських маркетингових компаній можна виділити декілька типів людей:

– «мисливці за бонусами» – переважно жінки, для яких найкращою мотивацією будуть подарункові сертифікати, туристичні путівки;

– «домосіди» – під цю категорію підпадають чоловіки віком старше 40 років. Найкращим стимулом до праці їм буде служити додатковий вихідний;

– «мисливці за похвалою» – найчастіше чоловіки, які будуть робити все для того, щоб компанія помітила та визнала їх заслуги.

Зараз переважають матеріальні методи мотивації. Найголовнішим чинником матеріальної мотивації є премії, підвищення зарплати, надбавки. Зазвичай компанії не ставлять за мету урізноманітнити матеріальну мотивацію, що в наш час грає не на руку підприємству, оскільки працівнику просто премія не буде аргументом для суттєвого підвищення його продуктивності праці.

Навіть до матеріальної мотивації можна підійти креативно. Грошові стимули мають бути індивідуального характеру, тоді це буде не лише покращувати матеріальний статус працівника, а й приносити моральне задоволення. Виплати можуть бути такого характеру:

– виплати за виконання певної поставленої цілі;

– виплати працівникам, які володіють певними специфічними навичками, які необхідні підприємству на даний момент;

– виплати, які стимулюють працівників до ведення здорового способу життя.

Працівники можуть отримувати доплату за те, що вони систематично займаються спортом, а це є вигідним і для самої компанії, адже працівник, в житті якого спорт займає важливе місце, менше хворіє, відповідно зменшується кількість пропусків через стан здоров'я.

Можна зробити виплату працівникам, які відмовились від куріння. Для підприємства це також буде в плюс, адже час, який працівник міг би витратити на перекури, буде використаний на благо компанії;

– пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників. Наприклад, це може стосуватися соціального страхування на випадок безробіття, тимчасової непрацездатності.

Мотивація за допомогою матеріальних методів і в наш час доцільна, її не можна виключати, але краще надавати перевагу нематеріальному заохоченню, яке набуває широкого розповсюдження в провідних країнах світу та дає довготривалий результат. Матеріальні мотиви не в змозі повністю розкрити потенціал працівників.

Основна відмінність нематеріальної мотивації в тому, що працівник отримує заохочувальні стимули не у вигляді готівки, як це можна постерігати в методах матеріальної мотивації, а у вигляді певних вкладів у його саморозвиток. Такі методи можуть потребувати від підприємства значних інвестицій.

Виходячи з цього, матеріальні чинники мотивації можна поділити на три групи:

– чинники, які не потребують інвестицій. До них можна віднести такий спосіб мотивації, як визнання заслуг – представлення працівників дирекції та їх персональне вітання зі святами, видання грамот за певні заслуги, дошки пошани;

– чинники, які потребують інвестицій (без адресатів) – забезпечення пільговим проїздом або проїзними квитками, харчування за рахунок компанії;

– чинники, які потребують інвестицій (на певного адресата) – оздоровлення в санаторіях за рахунок компанії, поліпшення умов праці, підвищення кваліфікації працівників.

Це один засіб мотивації, який розвинений в багатьох країнах світу – мотивація вільним часом, тобто надання «відгулів» за наднормову працю. Взагалі гнучка форма зайнятості слугує для співробітника вагомою аргументацією для більш активної участі у житті компанії та значного вкладу для подальшого її процвітання.

Не менш цінується робітниками вклад підприємства у їхній саморозвиток та надання можливості для самореалізації. З часом кожного перспективного працівника перестає влаштовувати його посада, рівень повноважень, обмежений рівень знань у тій чи іншій сфері, і про це має пам'ятати кожна компанія, яка має на меті довгострокове функціонування та співпрацю з ініціативними та перспективними спеціалістами. Тому дуже важливо забезпечувати працівників всім необхідним для їхнього саморозвитку. В таку мотиваційну систему може входити: навчання за рахунок компанії, перекваліфікація, надання можливості кар'єрного росту, розширення повноважень. Це все сприятиме підвищенню соціального статусу працівника в трудовому колективі, а отже і стимулом для підвищення продуктивності праці.

Система мотивації персоналу в більшості підприємств, що діють на території України, не є досконалою. Найбільш поширеними проблемами є: фахівці одного рівня в різних підрозділах одержують неоднакову винагороду (така ситуація стає можливою, якщо не переглядати систему мотивації співробітників малих підприємств у разі зміни стратегічних цілей діяльності компанії); неоднакова заробітна плата співробітників одного рівня, що прийняті на роботу до компанії в різний час; більшість малих підприємств зацікавлені сплачувати своїм співробітникам лише мінімальні оклади (оклади, що відповідають розміру мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством), а не змінювати їх відповідно до загальних тенденцій розвитку світового ринку праці, що свідчать про те, що, можливо, компанії не проводять моніторинг ринку праці; компенсація низьких окладів за рахунок різних надбавок за виконання безпосередніх посадових обов'язків; система оплати праці непрозора для керівників нижньої ланки та має велику кількість складових, що значно ускладнює процес розрахунку заробітної плати.

Такі проблеми гальмують розвиток підприємств в Україні, тоді як система мотивації персоналу повинна сприяти поліпшенню результатів діяльності організації шляхом спрямування зусиль персоналу на досягнення цілей компанії. Універсального алгоритму структурування оплати праці не існує.

Дослідження показують, що система мотивації носить неопосередкований вплив на конкурентні позиції підприємства на ринку. Для її побудови необхідно врахувати спонукальні мотиви, якими керуються працівники. Проте можемо стверджувати, що сукупність мотивів до праці є досить розрізною та диференційованою.