

## **СУТНІСТЬ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні всім відомо, що на будь-якому підприємстві головним елементом діяльності виступає персонал. Саме від нього у більшій мірі залежать кінцеві результати виробництва, якість наданих послуг, виконання поставлених цілей та планів. Не є секретом те, що які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Управління людьми має важливе значення для всіх підприємств. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягнути поставлених цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві. Але від людей можна отримати максимальну віддачу лише за певних умов. Саме ефективна і висока мотивація є однією з найважливіших аспектів успіху підприємства. Її основна мета – це отримання максимальної віддачі від персоналу, що дозволить підвищити загальну ефективність і прибутковість підприємства.

На жаль, сьогодні в Україні проблемою мотивації праці є її недосконалість на підприємствах. Більшість підприємств мотивують свій персонал лише через оплату праці. Це свідчить про необхідність дослідження та впровадження нових методів мотивування праці.

Проблему мотивації досліджували відомі вітчизняні та закордонні вчені. Серед вітчизняних вчених слід відзначити О.О. Гетьмана, В.М. Шаповалова, Н.П. Гончарова, С.Ф. Покропивного, Н.І. Склярука, Л.І. Шваб та інших. Але разом з тим, проблема мотивації персоналу на підприємстві є актуальною і на сьогодні.

Щоб досліджувати процес мотивації персоналу, слід відповісти на питання: що ж таке мотивація і які є її види?

За різними джерелами, тлумачення поняття «мотивація» дещо відрізняється один від одного. Вчені Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева наводять таке визначення: мотивація – зовнішня або внутрішня спонукка економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціації, спонуки. А от Л. Кураков дає дещо інше визначення: “мотивація – це спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціації”. Н. Багієв говорить про мотивацію як про процес інтенсифікації мотивів індивідуума або їх групи з метою активізації їх дій з ухвалення рішення про задоволення якоїсь потреби. Вчений С.В. Мочерний пише, що мотивація – це усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі. І. Мушкін досліджує поняття мотивації з точки зору управління. Зокрема, він вважає, що мотивація є: 1) функцією керівництва, що створює у підлеглих стимули до праці з максимальним прибутком для підприємства; 2) прямий і непрямий вплив на персонал задля зміни його орієнтації та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

В той же час, В.В. Стадник визначає мотивацію як процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Функція мотивації є однією з основних функцій управління. Вона полягає в спонуканні персоналу до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності. Керівники на підприємствах мотивують персонал за допомогою різних методів. Серед них найвідоміші:

Моральна мотивація – реалізується при використанні системи оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного фактору, що оцінюється, складається шкала оцінок робітників у балах. До оцінки заслуг вносяться такі показники, як відданість фірмі, готовність до співробітництва, що прирівнюється до фактора кваліфікації. Через певний комплекс заходів у працівників компанії враховується почуття гордості за свою фірму тощо.

Матеріальна мотивація. Під таким видом мотивації слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці. Матеріальна мотивація трудової діяльності працівника залежить від дії низки чинників, зокрема:

- а) рівня заробітної плати та перспектив її зростання;

- б) залежності рівня оплати праці від її результатів;
- в) обґрунтованості диференціації заробітної плати на підприємстві;
- г) структури особистого доходу працівника та його родини;
- д) матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо.

Адміністративна мотивація – спирається на застосування адміністративних важелів, орієнтованих на становлення дисципліни праці, встановлення відповідальності окремих працівників. Існують різні форми дисциплінарного покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи) і дисциплінарного заохочення (матеріальна винагорода, підвищення посади, подяки, поліпшення умов праці тощо). Для підвищення ефективності підприємств, на сьогодні слід розвивати нові методи мотивації, а також вдосконалювати вже існуючі.

Щодо мотивування за рахунок оплати праці то слід зазначити, що на основі вже існуючих розробок для вирішення даного питання, потрібно розробити узагальнену систему стимулювання працівників на основі тарифної ставки, до якої включено: тарифна ставка працівника даного фаху (яка в свою чергу базується на рівні професійної освіти, стажу роботи, складності виконання робіт, можливості появи нестандартних ситуацій, напруженості праці, дефіциту професії на ринку праці, рівні управлінської роботи, числі працівників, що знаходяться в підпорядкуванні, рівні відповідальності); доплати працівнику за понаднормову роботу, роботу у вихідні і святкові дні, шкідливі умови праці і т.д.; надбавки працівнику, встановлені з обліком його індивідуальних якостей і заслуг; нарахована працівнику колективна премія; виплати з прибутку працівнику; дивіденди, нараховані працівнику; соціальні пільги, представлені працівнику по програмі гнучких соціальних пільг у межах відведеного йому бюджету.

Окрім стимулювання так званим «економічним методом», слід також розвивати методи неекономічного стимулювання, які, на жаль, тільки починають практикувати на вітчизняних підприємствах. Таке стимулювання базується на залежності двох мотивуючих факторів: участі працівника в прибутках організації та рівня прикладених ним зусиль.

Мотивація повинна бути постійним пріоритетом та частиною культури підприємства, яка базується на емоційних та внутрішніх потребах працівників, а не керівника. За загальними спостереженнями, середньостатистичний працівник віддає власне роботі не більше 50% свого часу.

В економічній літературі можна знайти підходи, за якими найбільш важливими сучасними методами мотивації персоналу є наступні:

1. Формування чітких та прозорих критеріїв оцінки персоналу;
2. Аналіз реальних потреб працівників;
3. Створення диференційованої системи винагород;
4. Визнання заслуг підлеглих: персональна похвала, публічне визнання заслуг (на нараді, зборах), почесна грамота;
5. Надання «відгулів» за наднормову працю;
6. Поліпшення умов праці працівника;
7. Надання премії, цінних подарунків;
8. Надання (розширити) соціальний пакет;
9. Надання можливості для кар'єрного зростання або переведення у більш престижний підрозділ;
10. Розширення повноваження працівників, надання можливості для участі у прийнятті рішень.

Проте завжди потрібно мати на увазі, що люди швидко до всього звикають, і всі бонуси починають здаватися звичними. Тому важливо завжди залишати щось про запас або постійно вигадувати нові форми для їх заохочення.