

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто основні класичні змістовні і процесуальні теорії мотивації праці. Досліджено наукові підходи до формування та управління системою мотивації праці працівників. Запропоновано показники оцінювання ефективності системи управління мотивацією праці працівників підприємства.

Ключові слова: підприємство, працівники, мотивація, управління, ефективність, обґрунтування

Abstract

The main classical substantive and procedural theories of work motivation are considered. Scientific approaches to the formation and management of the system of employee motivation are studied. Indicators of evaluation of efficiency of management system of motivation of work of employees of the enterprise are offered.

Key words: enterprise, employees, motivation, management, efficiency, substantiation.

Сучасний нестабільний стан ринкової економіки, постійні зміни умов господарювання, негативні зовнішні фактори обумовили потребу в зміні багатьох складових управління підприємствами, включаючи перебудову системи управління мотивації праці працівників підприємства. Сьогодні не викликає сумнівів, що для успішного функціонування будь-якого підприємства необхідний ефективно працюючий трудовий колектив. Для того, щоб підприємство працювало стабільно і ефективно, потрібно постійно удосконалювати систему мотивації праці працівників, приводячи її до нових реалій і вимог життя.

На жаль, керівники деяких вітчизняних підприємств все ще керуються застарілими методами мотивування, які базуються переважно на використанні заробітної плати як основного важеля мотивування працівників, що вже давно не відповідає реаліям сьогодення. Окрім того, в практиці вітчизняних підприємств трапляється механічне перенесення елементів американських і західноєвропейських систем мотивації праці на український

Метою роботи є проведення досліджень теоретико-методологічних основ формування та управління на підприємствах системою мотивацією праці працівників, яка має забезпечити ефективну діяльність як працівників підприємства, так і самого підприємства.

Результати дослідження

Глибокі зміни в економічній та соціальній сферах, що відбуваються в Україні протягом всіх 30-ти років незалежності, привели до того, що підприємствам доводиться діяти в новому конкурентному середовищі, опановувати новий тип економічної поведінки людей тощо.

Одним із головних факторів, що може забезпечити стабільну та ефективну діяльність підприємства є впровадження нових ефективних систем мотивації працівників підприємства. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє підприємствам отримати значне підвищення продуктивності та ефективності праці, покращення якості продукції, підвищення рівня капіталізації підприємства та інш.

Як підкреслюють д.е.н. І.Ю.Єпіфанова та В.Д.Панкова [1] сьогодні «мотивація є одним з найважливіших елементів системи управління підприємством», адже саме завдяки мотивації працівників керівництво підприємства може здійснювати цілеспрямований вплив на них з метою досягнення поставлених перед підприємством цілей і задач.

Мотивація [2] – це процес свідомого вибору працівником підприємства того або іншого способу дій, спрямованих на досягнення певного результату. Працівник, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед ним керівництвом підприємства, і знаючи ту винагороду, яку він може отримати за

виконання цього завдання, зіставляє можливу винагороду зі своїми потребами, можливостями, очікуваннями тощо і після цього береться (або не береться) за виконання пропонованої роботи.

Аналіз сутності поняття «мотивація» показав, що мотивація – це надскладний процес, який охоплює низку таких понять, як мета мотивації, функції мотивації, види мотивації, форми мотивації та інші. Керуючись результатами досліджень низки фахівців [1], нами складено класифікацію ознак та видів мотивації, яку наведено на рис. 1.

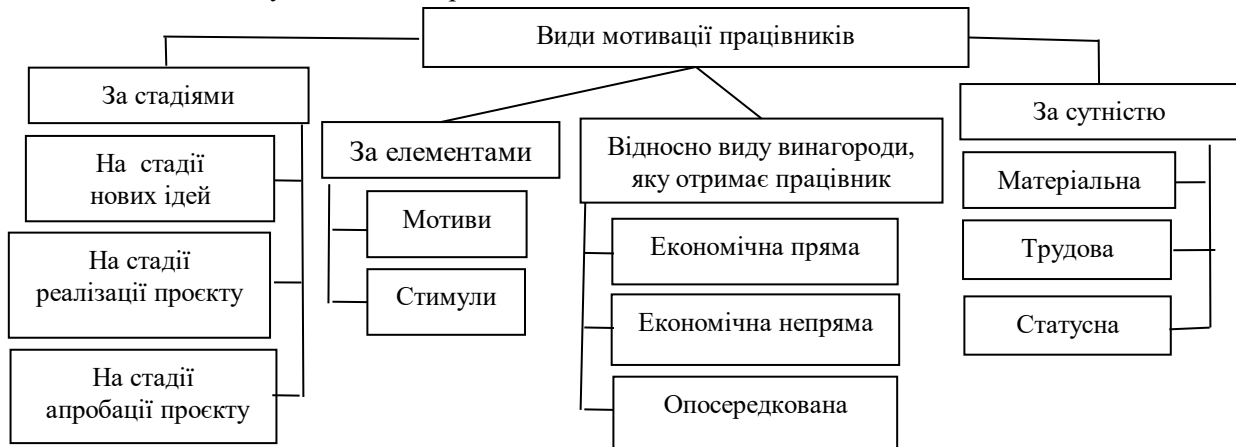


Рисунок 1– Ознаки та основні види мотивації праці

Мотивація, як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають працівників підприємства до певної діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення поставлених цілей, складається з 2-х основних елементів: *мотивів* і *стимулів* (див. рис. 2), які взаємопов'язані між собою.

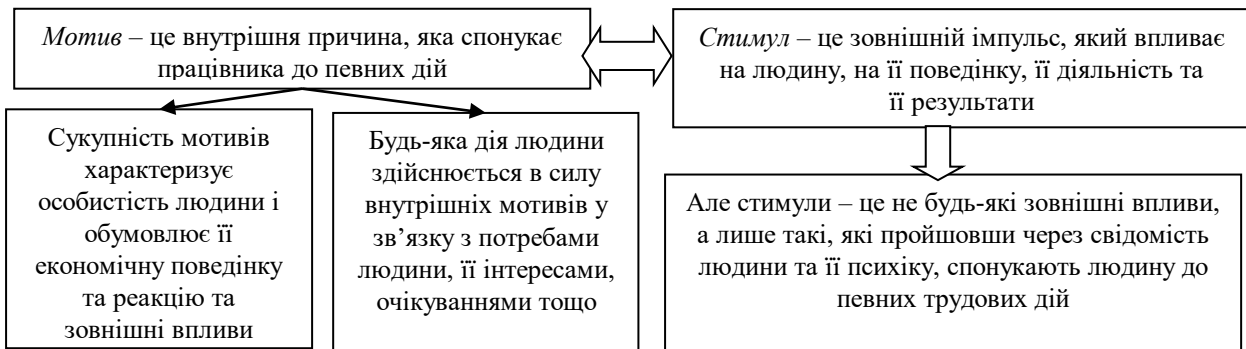


Рисунок 2 – Взаємозв'язок між мотивами і стимулами в процесі мотивування працівників

Тобто людина, отримавши певний зовнішній вплив (стимул), співвідносить його зі своїми потребами, інтересами, можливостями, бажаннями, цільовими установками тощо, і тільки після цього приймає рішення діяти саме так, а не інакше.

Під час проведення досліджень було встановлено взаємозалежність між методами (способами) мотивування працівників підприємства та формами, в яких може здійснюватися таке мотивування.

Так, *матеріальне мотивування* – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників, який базується на встановленні співвідношення оплати плати працівників з кількістю і якістю витраченої ними праці. Прагнення будь-якої людини до покращення свого добробуту створює передумови для збільшення кількості, якості та результативності праці працівника.

Провідною формою матеріального мотивування є заробітна плата. Збільшення заробітної плати працівників створює умови для збільшення трудової віддачі працівника, сприяє зниженню плинності кадрів на підприємстві, дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень.

Окрім заробітної плати на підприємствах можуть використовувати в інші форми матеріального мотивування, серед яких можна виокремити різні спеціальні індивідуальні винагороди (виплати) працівнику за досягнуті успіхи; участь в акціонерному капіталі; страхування життя та майна; оплата відпочинку і подорожей тощо. Поширеними формами оплати праці працівників стали безтарифна та контрактна форми оплати праці [3].

Моральне мотивування працівників виявляється у формі підтримки їх ініціативи, оголошенні подяк, публічному визнанні заслуг перед підприємством, нагородженні почесними відзнаками, присвоєння почесних звань тощо.

Адміністративне мотивування працівників застосовується у формах, які можуть учиняти як позитивний, так і негативний вплив на працівників підприємства, оскільки являють собою накази, розпорядження, інструкції, норми щодо виконання роботи з відповідним заохоченням або санкціями, які практично не підлягають оскарженню. Позитивно впливати на мотивування працівника може застосування таких адміністративних методів, як встановлення гнучкого графіку роботи працівника; участь працівника у нарадах, засіданнях тощо, на яких ухвалюються важливі рішення, компенсування додаткових зусиль працівника наданням йому вільного часу (який оплачується) тощо.

Останнім часом значного поширення на підприємствах набуло *нематеріальне мотивування* працівників підприємства, що пов'язано з тим, що в багатьох країнах світу матеріальний рівень життя людей значно підвищився і проблема матеріального мотивування стала менш значущою. Форми і методи нематеріального мотивування якби об'єднують в собі соціальне і моральне мотивування.

Разом з тим, потрібно підкреслити, що всі наведені вище методи мотивування працівників необхідно впроваджувати у комплексі, що забезпечить їх взаємодоповнення та виникнення синергетичного ефекту.

Окремою проблемою є проблема об'єктивного оцінювання системи управління ефективністю праці працівників підприємства, яку можна робити за допомогою як суб'єктивних показників (типу «ефективна система», «справедлива система», «ідеальна система», «незадовільна система» тощо, так і за допомогою різних опосередкованих кількісних показників, до яких можна віднести: коефіцієнт плинності кадрів; продуктивність праці працівників підприємства; коефіцієнт віддачі оплати праці працівників; коефіцієнт віддачі основних засобів; коефіцієнт віддачі оборотних активів; коефіцієнт оборотності виробничих запасів та коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці працівників відносно до зростання їх заробітної плати тощо.

Висновки

В українських реаліях існують певні складнощі у формуванні на підприємствах ефективної системи управління мотивуванням працівників, оскільки працівники традиційно більшою мірою звикли працювати заради своєї вигоди, а не на благо підприємства. Порівняно з американською системою мотивування, керівник українського підприємства не завжди знає своїх підлеглих. На відміну від німецької системи мотивування працівників в Україні на першому місці стоїть прибуток підприємства, а вже потім задоволення інтересів працюючих працівників тощо. Тому перед вітчизняними підприємствами стоїть складна проблема перебудови систем управління мотивацією праці працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Єпіфанова І.Ю., Панкова В.Д. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств. Ж-л «Економіка і суспільство», 2021, № 23.
2. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. Електронний журнал «Ефективна економіка», 2016, № 6.
3. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л.О.Лещенко // Ефективна економіка. 2016. № 4.

Козловський Володимир Олександрович – к.е.н., доцент, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: v@vin.ua або Kozlovskiy.vk.vntu.edu.ua

Кривонос Катерина Вікторівна – студентка 2-го курсу магістратури гр. МПОУ-20мз факультету менеджменту та інформаційної безпеки Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: katalusheshka@gmail.com

Kozlovskiy Volodymyr Oleksandrovych – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnytsya, e-mail: v@vin.ua or Kozlovskiy.vk.vntu.edu.ua

Krivos Kateryna – the student of the 2nd course of a magistracy gr. MPOU-20mz of the Faculty of Management and Information Security of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: katalusheshka@gmail.com