

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено теоретичні основи мотивації праці в системі менеджменту. Розглянуто проблематику мотивації праці в системі менеджменту підприємства. Запропоновано напрями розвитку та підвищення ефективності мотивації праці.

Ключові слова: мотивація, праця, менеджмент, менеджмент підприємства, ефективність.

Abstract

The article considers theoretical basics of labor motivation in the management system are investigated. The problem of motivation of labor in the enterprise management system is considered. Are offered directions of development and increase of efficiency of motivation of labor.

Key words: motivation, labor, management, enterprise management, efficiency.

В період активного розвитку конкуренції на ринку, перед кожним підприємством постає завдання забезпечення максимально можливої продуктивності та якості праці своїх працівників. Ключовим фактором, що забезпечує ефективну діяльність підприємства це достатньо мотивовані працівники. Саме за врахування людського фактору на підприємстві сприяє зростанню ефективності праці.

Результативність праці кожного окремого працівника зумовлює рівень економічної ефективності функціонування підприємства загалом. Мотивація праці є одна з найважливіших функцій менеджменту, яка стимулює кожного працівника до діяльності, спрямованої на досягнення мети підприємства і водночас задоволення їхні власних потреб [1]. На сьогоднішній день на більшості підприємствах переважають матеріальні стимули мотивації праці, що частково запозичені в американських та європейських систем мотивацій, що в цілому формує недостатню і не досконалу структуру мотивації праці. Актуальність та значимість дослідження вказаних проблем, недостатнє їх вивчення, а також необхідність пошуку напрямів підвищення мотивації праці визначили вибір теми дослідження.

Важливий внесок в дослідження і розвиток мотивації праці зробили відомі зарубіжні і вітчизняні вчені, такі як: В. Абрамов, К. Альдерфер, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу та ін. У роботах даних авторів досліджено теоретичні та практичні проблеми мотивації праці, проте недостатньо висвітленими досі залишаються проблеми побудови системи мотивації праці як елементу підвищення конкурентоспроможності підприємства суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності. Відсутність цілісного уявлення про мотиваційні фактори трудової діяльності обумовлюють необхідність подальших досліджень щодо удосконалення системи мотивації праці на підприємствах [2].

Мета даної статті полягає у дослідженні підходів до формування ефективної системи мотивації праці персоналу на підприємстві та розробленні способів її оцінювання й подальшого розвитку.

Для реалізації функції матеріального стимулювання працівників доцільним застосування такої системи оплати праці, яка б стимулювала працівників у виробленні високоякісної продукції, підвищенні продуктивності праці, обумовлювала взаємозв'язок результатів праці та грошової винагороди. При визначенні форми і системи оплати праці, керівництву підприємства необхідно враховувати певну кількість чинників. Найважливішими з них можна вважати такі об'єктивні фактори, як: які функції працівники виконують у виробничому процесі, зміст і характер роботи, умови праці, цілі і завдання підприємства та особливості виробництва. До суб'єктивних факторів відносять особливості людського фактору: звички і традиції, власні амбіції, організаційна інертність і т.д.

Під час дослідження питання мотивації персоналу необхідно враховувати те, що потреби працівників увесь час змінюються залежно від їхнього культурно-освітнього рівня:

1. працівники цінують себе більше, ніж раніше, вони відчули, що їхні побажання мають певну вагу і недоцільно їх відкидати;
2. працівники вже не хочуть того, що хотіли раніше, не бажають робити одне й те саме по кілька разів, вони хочуть мати змогу пізнати й випробувати свою відповідальність, а для цього необхідно більше свободи у використанні власного часу;

3. працівники прагнуть відчувати, давати волю інтуїтивним, непередбачуваним рисам своєї натури [3], тому надають перевагу тим підприємствам, де можуть відчути себе колегами, працівниками, а не підлеглими.

Ефективність праці – це підсумок цілеспрямованої діяльності людини. Ефективною можна вважати працю, якщо є максимальний результат за мінімальних витрат праці. Результатом варто вважати отриманий дохід внаслідок реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг. Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці [4]. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника.

Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності праці, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Інтенсивність праці – ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Цей показник характеризує витрати фізичних та нервових зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи.

Якість праці – це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог [5].

Варто зазначити, що зростання показників ефективності праці не лише визначає розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях.

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на три групи:

1. економічні (прямі) – відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу;
2. економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.;
3. негрошові – збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні.

Безперечно, керівництво підприємств має вміло комбінувати різні методи мотивації задля досягнення успіху, не концентруючись лише на матеріальній складовій.

Неабияку роль відіграють наявність соціального пакета та можливості зростання. Усі ці стимули на підприємстві реалізуються через побудову системи мотивації, яку А. Колот трактує як інструмент стимулювання бажаної поведінки працівників [6].

Система мотивування працівників на підприємстві має передбачати кілька етапів.

Перший етап – розроблення і впровадження методики матеріального і морального стимулювання. Залежно від можливостей підприємства необхідно передбачити досить високий рівень надбавок і премій для того, щоб продемонструвати реальну зацікавленість керівника підтримати прагнення до якісної роботи.

При оплаті праці варто використовувати такі залежності:

1. між засобами на оплату праці і результатом економічних цілей підприємства;
2. між якістю, результативністю праці кожного працівника та заробітною платою;
3. між рівнем заробітної плати і можливістю задоволення основних потреб працівників (забезпечення так званого соціального мінімуму); між результатами праці працівників та їх економічним і моральним суспільним визнанням.

Ефективними факторами мотивації є: виховання особистості, самоповаги працівників; формування системи лідерства і визнання лідерів; здійснення принципів командної роботи; довіра і делегування повноважень; оцінка якості роботи працівників з боку керівництва. Особливу увагу під час проектування системи мотивування необхідно приділяти процесам, що впливають на конкурентоспроможність продукції. Це передбачає розробку другого етапу – системи мотивування працівників у напрямі творчої діяльності.

На другому етапі пропонують покращення системи мотивування працівників, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Третій етап характеризується створенням загальної системи мотивації, що базується на підготовленій філософії якості й передбачає глибокі зміни у розумінні якості праці. Мова йде про формування цінностей і установок персоналу на більш динамічне оновлення всіх аспектів діяльності для завоювання передових позицій у конкурентній боротьбі. [3]

Доцільним також є моніторинг, який передбачає аналіз наявної системи мотивації, аналіз якісного складу працівників, мотиваційної сфери персоналу та оцінку необхідності зміни системи мотивації.

Існує низка вимог до системи мотивації персоналу підприємства, а саме:

1. об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
2. передбачуваність: працівник має знати, яку винагороду він одержить залежно від результатів своєї праці;
3. адекватність: винагорода має бути адекватною трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду й рівню кваліфікації;
4. своєчасність: винагорода має слідувати за досягненням результату якнайшвидше (якщо не у формі прямої винагороди, то принаймні у вигляді обліку для подальшої винагороди);
5. значущість: винагорода має бути для працівника значущою;
6. справедливість: правила визначення винагороди мають бути зрозумілі кожному працівнику організації й бути справедливими, зокрема з його позицій [7].

Практика показує, що ігнорування цих вимог стає причиною нестабільної ситуації в колективі та призводить до де мотивації працівників, як наслідок цього це негативно впливає на продуктивність праці та ефективності функціонування підприємства в цілому.

Ефективність системи мотивації на сьогоднішній день передбачає наявність не лише матеріальних чинників, таких як високий зарібок, але і нематеріальних, що пов'язуються з надійністю місця роботи, з досягненням власних цілей, бажанням проявити ініціативу і відповідальність. Це пов'язано з тим, що часто мотиваційні механізми враховують лише матеріальну складову, залишаючи без уваги нематеріальну. Тому виникає проблема формування такого мотиваційного механізму, який би враховував як матеріальну мотивацію, так і виявлення та реалізацію нематеріальних інтересів працівників

В сучасних умовах зростає роль чинників нематеріальної мотивації, які впливають на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Успішна реалізація стратегічних цілей підприємств значною мірою визначається здатністю їх персоналу до продуктивної, якісної та творчої праці, генерування та запровадження нових ідей, здобуття нових знань та вироблення навичок, що у сукупності дає позитивний результат та гарантований успіх. Системність у цій роботі має забезпечити відповідний алгоритм здійснення нематеріальної мотивації.

Процес нематеріальної мотивації має відбуватися відповідно до встановлених цілей підприємства, що дає можливість обґрунтувати конкретні завдання мотивації. Для вдосконалення нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві пропонуємо включити наступні елементи: подарунки; соціальний пакет; навчання та підвищення кваліфікації; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; вдосконалення організації праці (розширення трудових функцій, збагачення праці та ін.). Кожному працівнику важливо відчувати свою значимість у колективі та повагу до себе. Саме тому мотиваційні подарунки, які демонструють працівникові належне оцінювання його досягнень з боку керівництва, мають велике значення. Такі види мотивації вимагають порівняно невисоких витрат грошових коштів на одного працівника, проте підвищують статус організації, оскільки працівник бачить турботу про себе з боку керівництва.

Отже, ефективно розроблена система мотивації персоналу, що складається з матеріальної та нематеріальної складових, дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мороз О. В. Моделі та методи використання мотиваційних важелів для підвищення ефективності економічного розвитку України : монографія / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян // м. Вінниця : ВНТУ, 2016 – 179 с.
2. Абаєва Є. Н. Оптимізація системи мотивації працівників промислового підприємства / Є. Н. Абаєва // Науковий вісник ДГМА. – 2009. – № 2. – С. 190–197
3. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Л. Р. Кучер // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 15.2. – С. 256–261.
4. Мілашенко В. М. Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи / В. М. Мілашенко // Вісник Української академії банківської справи. – 2010. – № 1. – С. 149–155
5. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Знання-Прес, 2006. – 313 с
6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І. А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.

Пилипенко Ірина Олександрівна – студентка групи МОв-14(б) факультету Менеджменту та Інформаційної Безпеки Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: fm.3tov.pylypenko@gmail.com

Науковий керівник: Нікіфорова Лілія Олександрівна - к.е.н., доцент каф. ЕПВМ, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

***Pylypenko Irina** – student of Management and Information Security Faculty of Vinnytsia National Technical University, e-mail: fm.3tov.pylypenko@gmail.com*

*Supervisor: **Nikiforova Liliya Oleksandrivna** – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of Business Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsa.*