

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Здійснено аналіз видів та методів мотивації персоналу, представлено теорії мотивації, розглянуто важливість побудови ефективної системи стимулювання в організації та її вплив на якість праці.

Ключові слова: мотивація персоналу, методи мотивації, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація.

Abstract

The analysis of types and methods of personnel motivation is carried out, theories of motivation are presented, the importance of building an effective system of incentives in the organization and its impact on the quality of work is considered.

Key words: personnel motivation, motivation methods, material motivation, intangible motivation.

Вступ

Людина є основним рушієм виробничого процесу та господарської діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Адже робота підприємств і організацій в сучасних ринкових умовах залежить передусім від ефективної роботи, можливостей і кваліфікації кожного працівника. У керівника будь-якого суб'єкта господарювання виникають питання щодо організації продуктивної праці кожного працівника, а також побудови ефективної системи мотивації працівників. Кінцевий результат роботи всієї організації багато в чому залежить від того, наскільки система стимулювання працівників відповідає їх потребам. Тому в сфері менеджменту існує певне мистецтво як спрямовувати особистісний потенціал учасників команди на потреби організації та досягнення її цілей. Найкращий помічник у цьому плані – мотивація співробітників.

Вирішенням запитань пов'язаних із мотивацією персоналу займалися велика кількість вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Т. Базаров, В. Храмов, А. Афонін, А. Колот, В. Нестерчук, Л. Гілберт, Е. Уткін, О. Ромашов, А. Файоль, Ф. Тейлор, Є. Маслов, Д. Мак-Грегор, Е. Мейо, М. Портер, Ф. Хміль та інші.

Грамотно розроблена система мотивації працівників сприяє не тільки підвищенню ефективності роботи, але й підвищенню конкурентоспроможності суб'єкта господарювання на ринку. Усе це визначає актуальність цього дослідження.

Вплив мотивації персоналу на якість праці

Успіх діяльності будь-якого суб'єкта господарювання залежить від ефективної організації відділу управління персоналом, оскільки він відповідає за підготовку кваліфікованих працівників, здатних продуктивно працювати в умовах ринкових відносин, їх відповідне структурно-просторове положення, культуру менеджменту. Жодна організація не може створити добре функціонуючу систему маркетингу, продажів, фінансів чи бухгалтерського обліку без мотивованих та кваліфікованих працівників. У сучасних умовах, коли конкуренція є глобальною і технологічно швидко розвивається, управління персоналом є особливо важливою сферою діяльності.

Управління людськими ресурсами є основною функцією кожної організації, оскільки працівники є найскладнішими об'єктами управління, так як, на відміну від матеріальних виробничих факторів, вони є живими, здатними приймати рішення, діяти, критично оцінювати потреби, мають суб'єктивні інтереси тощо. Команда співробітників є двигуном будь-якої установи [1].

Шлях до ефективного управління людиною полягає в розумінні її мотивації. Тільки знаючи, що є стимулом до роботи людини, що спонукає її до певних вчинків, які мотиви покладено в основу її діяльності можна спробувати розробити дієві методи управління людиною.

Мотивація персоналу – це напрямок в процесі управління співробітниками, який відповідає за створення і глибоке укорінення в корпоративній культурі певного стимулу для кожного члена колективу [2].

Кожен адміністратор прагне, щоб всі співробітники працювали «на повну», постійно намагалися

робити більше, ніж прописано в трудовому договорі. Рушійною силою відданої роботи є мотивація, яка окрім матеріальної вигоди передбачає певний внутрішній стимул, який спонукає кожного із співробітників докладати зусиль для швидшого досягнення спільної цілі.

Наука управління персоналом постійно розвивається і тісно пов'язана зі світоглядом сучасних людей. У практиці управління багатьох підприємств прийнято хвалити і матеріально заохочувати працівників, які сумлінно виконують свою роботу та адміністративно карати тих, які працюють менш старанно. Така система управління вважається застарілою, тому що викликає плінність кадрів. Уникнути такої проблеми допоможе правильно побудована мотиваційна стратегія для працівників організації. Добре функціонуюча та згуртована команда – гарантія високих досягнень кожного підприємства.

Недосвідчений керівник може вважати, що для продуктивної роботи достатньо платити високу заробітну плату кожному члену команди. Проте, досвід багатьох компаній показує, що це не є основним показником ефективної роботи. Якщо співробітник працює тільки на зарплату, то з часом він почне зволікати і втрачати інтерес до своєї роботи. Основою його діяльності повинна бути ідея про те, як труд може покращити його та задовольнити не тільки фізичні, а й духовні потреби. Адже, чим більше працівник зацікавлений в результативності своєї роботи, тим більше енергії та сил він готовий вкладати в роботу, тобто бути більш продуктивним.

У стратегічному розумінні продумана система мотивації дозволяє підвищити ефективність не тільки окремих співробітників, а й команд, підрозділів і відділів. Це також допомагає зменшити «потік» співробітників і побудувати здорові та шанобливі стосунки всередині команди. Також не варто забувати, що злагоджена робота колективу покращує економічні показники та ринкову конкурентоспроможність бізнесу [2].

Теорії та методи мотивації персоналу

В основі всіх сучасних концепцій мотивації персоналу лежать чотири фундаментальні теорії, засновані на людських потребах:

1. Теорія Герцберга, згідно якої передбачається, що ефективність та результативність організації залежить від зовнішніх і внутрішніх умов: забезпечення працівникам комфортних умов праці та стимулювання почуття задоволеності роботою.

2. Теорія Тейлора, відповідно до якої мотивація працівника безпосередньо визначається тим, наскільки робота задовольняє його фізіологічні потреби та інстинкти. Відповідно, стимулювання має базуватися на різноманітних адміністративних методах, найважливішими з яких є: встановлення чітких правил виконання службових обов'язків; винагорода, яка відповідає робочому часу чи продуктивності працівника; мінімальний тиск на працівників з боку адміністрації підприємства. Тобто організація роботи має бути побудована так, щоб колеги відчували певну конкуренцію та азарт на роботі.

3. Теорія Макклелланда, суть якої полягає в тому, що людиною керують три основні бажання: влада, успішність, приналежність до певної VIP-групи осіб. Відповідно до цієї теорії весь колектив можна умовно розподілити на певні групи, для яких підбираються індивідуальні методи стимулювання.

4. Теорія Маслоу, яка є найбільш популярною в соціологічній сфері теорій потреб людини. Згідно з цією теорією потреби особи можна зобразити у вигляді піраміди. На першому рівні такої піраміди містяться фізіологічні потреби (дихання, вода, їжа тощо), на другому — потреба в безпеці, на третьому — потреба в любові (дружба або повага з боку колег, якщо говорити про роботу), на четвертому — поваги (з боку колег та суспільства, самоповага), і на п'ятому — самовираження як особистості так і професіонала. Згідно з цим розробляється схема мотивації працівників [3].

Маючи таку обширну теоретичну базу науковці поділяють методи мотивації персоналу на два види: матеріальні та нематеріальні.

Матеріальне стимулювання — це більше, ніж премії або бонуси до заробітної плати. В цей перелік може входити великий ряд можливих заохочень. Серед найбільш популярних: оплата медичних страхових внесків; абонементи в спортивний зал і лікарняні виплати; компенсація проїзду до місця роботи або забезпечення корпоративним транспортом; додаткова, оплачувана організацією, відпустка; фінансова допомога у разі надзвичайних ситуацій; винагорода до Дня народження; надбавки до пенсій тощо.

Крім того, гарних результатів можна досягти за допомогою впровадження нематеріальних методів мотивації. Наприклад, знижки на путівки в заклади санаторно-курортного спрямування, безкоштовний і якісний медичний огляд. Також не варто забувати про гнучкий графік роботи, скорочені робочі дні

перед святами та оплати корпоративних заходів за рахунок організації.

Існує велика кількість нематеріальних методів мотивації, які залежать від контексту взаємин у колективі, особливо між керівником та підлеглими.

Підсумовуючи сказане вище, можна сформулювати наступні рекомендації, щодо системи мотивації суб'єктів господарювання:

– варто більше висловлювати похвалу за успішну роботу колег. Це надихає та мотивує до наступного великого досягнення;

– не варто нехтувати можливостями кар'єрного росту підлеглих. Якщо співробітник працює старанно, а результати його роботи підвищують рівень компанії, слід розглянути можливість його підвищення;

– необхідно подбати про належну систему комунікацій в організації. Кожному підлеглому важливо знати, що його думка важлива для керівництва і до нього будуть прислухатися;

– спільний відпочинок для всього колективу – важливий етап згуртування команди;

– хороша репутація організації та висока оцінка на ринку стимулює співробітника виконувати свої посадові обов'язки з більшою жагою для досягнення спільного успіху;

– шанобливе та уважне ставлення до колег, зацікавленість в них, як в цінних трудових ресурсах з боку керівництва зумовить підвищення якості роботи.

Вибір того чи іншого методу мотивації також залежить від позиції компанії та фінансових можливостей у своїй галузі.

Є ще один метод, який є важливим при організації роботи колективу – стягнення та санкції. Адміністрація має право покарати співробітника за погано виконану роботу. При правильному виконанні, покарання «розбудить» порушника та мотивуватиме інших працівників до ефективної роботи. Проте важливо, щоб ці методи мали епізодичний і профілактичний характер, інакше члени колективу будуть перебувати в постійній напрузі та стані страху. Причини та мета будь-якого покарання повинні бути строго зазначені і фактично підтвержені [2].

Висновки

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що єдиного правильного способу створення ефективної системи мотивації не існує. Все залежить від форми організації, специфіки робочих стосунків між колегами, корпоративної культури та загальної мети суб'єкта господарювання.

Мотивація – найважливіша складова успішної та продуктивної роботи будь-якого колективу. Грамотно розроблена система заохочення працівників дозволяє підвищити ефективність і продуктивність як окремого працівника, так і компанії в цілому. Керівник чи адміністратор можуть використовувати різні методи мотивації та коригувати їх з підлеглими. Головне – правильно поєднати матеріальні та нематеріальні методи заохочення колег, прислухатися до їхніх потреб і поважати кожного члена команди, адже від кожного з них залежить загальна робота організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Удосконалення організації процесу управління персоналом на підприємстві. *SumDU Repository*: веб-сайт. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/49755/1/Andriyash.pdf?jsessio=FA5519D5B9392A19E60C1A8F3C7CC6AA> (дата звернення: 18.04.2022).

2. Основні аспекти, проблеми та шляхи вирішення в системі мотивації праці людей. *Українська молодь*: веб-сайт. URL: http://www.ukrmol.kiev.ua/2014_07_22_archive.html (дата звернення: 19.04.2022).

3. Мотивація персоналу як інструмент управління якістю праці. *Агрокебети*: веб-сайт. URL: <https://blog.agrokebety.com/motyvatsiya-personalu-yak-instrument-upravlinnya-yakistyu-pratsi> (дата звернення: 18.04.2022).

Козак Діана Олегівна – студентка групи МФКДз-21мз, факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kdo99@ukr.net.

Науковий керівник: **Віталій Володимирович Зянько** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Kozak Diana O. – student of MFKDz-21mz group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kdo99@ukr.net.

Supervisor: **Zianko Vitalii V.** – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finance and innovative management, Vinnytsia National Technical University. Vinnitsa.