

ЕКОНОМІЧНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

кафедра підприємництва, логістики та менеджменту,
Вінницький національний технічний університет

Анотація

В роботі досліджено один з підходів до аналізу ефективності системи мотивації персоналу підприємства.

Ключові слова: мотивація, персонал, ефективність, система мотивації, економічний підхід.

Abstract

The paper investigates one of the approaches to analyzing the effectiveness of the enterprise's personnel motivation system.

Key words: motivation, personnel, efficiency, motivation system, economic approach.

Вступ

В умовах сучасності управління переходять від кількісних до якісних засобів покращення діяльності організацій. Одним з таких засобів є мотивація працівників. Персонал як один з основних факторів виробництва товарів і надання послуг підприємством зазнає значного впливу від мотиваційного клімату організації внаслідок чого змінюється продуктивність праці робітників, а отже і доходи підприємства.

Розробка та впровадження сучасної та ефективної системи мотивації життєво необхідна компаніям задля збереження конкурентних переваг на ринку праці, зростання основних показників діяльності.

Основна частина

Протягом історії вивчення менеджменту, питання мотивації привернуло увагу практично всіх дослідників. Однак, розвиток теорії мотивації почався активно лише у ХХ столітті, хоча багато з мотивів, стимулів і потреб були відомі з давніх-давен. В сучасний час існує кілька різних, але добре обґрунтованих теорій мотивації, які можна поділити на три категорії: первинні, що базуються на історичному досвіді людської поведінки в процесі праці; змістовні, які відображають потреби; та процесуальні, які досліджують процес винагороди [1].

Доцільним є розподіл мотивації на дві категорії - матеріальну та нематеріальну. Матеріальна мотивація, зокрема, є очевидним засобом винагороди для працівників. Цей підхід ґрунтується на системі матеріальних стимулів, метою якої є забезпечення належного відношення між заробітною платою та обсягом та якістю праці. В Україні особливо актуальна проблема матеріальної мотивації, оскільки спостерігається низький рівень доходів, дисбаланси у їх структурі та відмінності в оплаті. У такій ситуації є необхідність впровадження нових форм і методів матеріального стимулювання для працівників.

Головна роль у стимулюванні матеріальної мотивації працівників відводиться заробітній платі, яка є основною формою їх доходу. По-перше, підвищення рівня заробітної плати сприяє зниженню текучості кадрів і сприяє формуванню стабільного колективу працівників. Зменшення текучості персоналу дозволяє роботодавцю зменшити витрати на найм та навчання, звільнені кошти можуть бути вкладені у розвиток виробництва, що в свою чергу забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, політика високої заробітної плати дозволяє привернути до роботи найкваліфікованіших, досвідчених, ініціативних та успішно орієнтованих працівників, які потенційно мають більшу продуктивність, ніж середній рівень.

Авторами було проведено аналіз ефективності мотиваційної системи підприємства АТ «Укрпошта» за показниками з 2019 по 2021 роки [3].

Таблиця 1 – Основні показники ефективності системи мотивації АТ «Укрпошта» за 2019-2021 роки

Показник	2019	2020	2021	Відхилення 2020 від 2019		Відхилення 2021 від 2020	
				Абсолютне	Відносне, %	Абсолютне	Відносне, %
Витрати на оплату праці, тис. грн.	4691193	5280313	6194389	589120	12,56%	914076	17,31%
Середньорічна кількість працівників, осіб	64655	63856	61779	-799	-1,24%	-2077	-3,25%
Середньорічна заробітна плата, грн.	72557	82691	100267	10134	13,97	17576	21,26
Зарплатомісткість, грн.	0,6	0,58	0,55	-0,02	-	-0,03	-
Продуктивність праці, тис. грн.	120,3	143,8	181	23,5	-	37,2	-
Випередження зростання продуктивності праці	-	1,049	1,038	-	-	-0,011	-
Плинність кадрів, %	32,6	27,1	27,7	-5,5	-	0,6	-

Як можемо бачити, середньорічна заробітна плата працівників компанії стрімко зростала. Показник зарплатомісткості відображає одну з особливостей АТ «Укрпошта», а саме те, що основною статтею витрат підприємства є заробітні плати. Продуктивність праці значно зросла. Коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці, який трохи спав у 2021 році, відобразив те, що продуктивність праці зростала швидше, ніж заробітна плата, що свідчить про ефективну операційну діяльність підприємства.

На підприємстві спостерігається значний рівень плинності персоналу, хоча він поступово знижується. Наприклад, у 2019 році коефіцієнт перехідності працівників становив 32,6%, у 2020 році – 27,1%, а в 2021 році – 27,7%. Це призводить до нестабільності трудового колективу та великих витрат на кадри. Висока плинність працівників свідчить про незадоволеність персоналу роботою та системою мотивації у АТ «Укрпошта».

Висновки

Отже, система мотивації персоналу має велике значення для підприємства і покращення показників його діяльності. Ефективна мотиваційна система, в якій відводять велику увагу до засобів матеріальної мотивації зможе забезпечувати компанію зростаючою мотивацією працівників, отже і зниженням витрат на персонал та збільшенням прибутку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. Київ : Центр учб. л-ри, 2012. 383 с.
2. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник. Київ: Академвидав, 2003. 608 с.
3. Річні звіти | Укрпошта. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.ukrposhta.ua/ua/richni-zvity> (дата звернення 18.06.2023)
4. Капустянский П. З. Мотивация праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект). Київ : Інститут підгот. кадрів держ. служби зайнятості України, 2007. 156 с
5. Колот А. М. Мотивация персонала. А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.

Гаврилюк Андрій Анатолійович - студент групи Л-19б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет

Безсмертна Оксана Владиславівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця. e-mail: bezsmertna@vntu.edu.ua

Andriy A. Havrylyuk - student of the Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Oksana V. Bezsmertna - PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.