

50. Удосконалення матеріальної та нематеріальної мотивації праці

Аліна Сербенівська, Олександра Єщенко

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Ефективна мотивація персоналу є одним з найбільш істотних факторів конкурентоспроможності сучасних підприємств. В той же час теоретичні аспекти побудови механізмів мотивації потребують подальшої розробки. Саме тому удосконалення системи мотивації стає головним завданням для підприємств які прагнуть успішно функціонувати. Направленість на вдосконалення цієї сфери дає змогу в подальшому отримати максимальний результат на практиці.

Матеріали та методи. В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед підприємствами встає необхідність працювати по-новому, зважаючи на закони і вимоги ринку, оволодіваючи новим типом економічної поведінки, пристосовувавши всі сторони виробничої діяльності до змінної ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Одне з головних завдань для підприємств різних форм власності – пошук ефективних методів мотивації праці, що забезпечують активізацію людського чинника.

Результати та обговорення. Проблемам мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, М. Мескон та інші. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили М. Ажажа, В. Абрамов, Д. Богиня, В. Воронкова, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна.

У сучасній теорії управління все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення ефективної роботи персоналу, оптимального використання наявного кадрового потенціалу. Питання, пов'язані з мотивацією праці, настільки ускладнилися, а науковцями накопичено такий інформаційний та статистичний матеріал, що мотивація почала формуватися як самостійний науковий напрям[1]. У ролі мотивів можуть виступати потреби й інтереси, потяги й емоції, установки та ідеали. Проте головним мотивом, що спонукає людину до будь-якої діяльності, є потреби[2]. Механізм мотивації персоналу туристичних підприємств, на відміну від інших підприємств, які входять до сфери послуг, має за мету досягнення цілей кількості методів мотивації, які, традиційно, можна поділити на три групи: прямі – заробітна плата, премії за досягнення у роботі, участь у прибутках, оплата навчання, різноманітні виплати за максимальне використання робочого часу; непрямі – доплати та надбавки, пільгове медичне страхування та харчування, користування службовим житлом, транспортом тощо; моральні – визнання праці, зручні робочі графіки, програми підвищення кваліфікації персоналу, просування по службі, участь у прийнятті рішень разом з керівництвом.

Отже основою формування і розвитку мотивації має стати принцип гармонізації. Цей принцип передбачає узгодження та взаємозалежність цілей підприємства та працівників, найбільш сприятливе їх поєднання. Сучасним туристичним підприємствам для удосконалення своєї системи мотивації праці, для успішної і злагодженої роботи слід використовувати комплекс методів як матеріального, так і нематеріального стимулювання..

Висновки. Таке поєднання можливо забезпечити шляхом використання адекватних ситуації форм мотивації, методів та засобів мотиваційного впливу. Кожне туристичне підприємство має свободу вибору засобів мотивації, використовуючи досвід інших компаній, розробляючи власні ідеї або беручи за основу праці класиків. Незмінним лишається основне призначення мотивації – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Саме в цьому і полягає, на нашу думку, зв'язок мотивації з ефективністю праці персоналу.

Література

1. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Електронний ресурс] / І. М. Гринько. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf.
2. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. - 2012. - Т. 133. - С. 65-71. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe_2012_133_15.
3. Кушнерик О. Сучасні методи мотивації праці персоналу та їх вплив на діяльність підприємства / О. Кушнерик // Ринок цінних паперів України. - 2013. - № 3-4. - С. 33-37.
4. Мушкін І. Нематеріальна мотивація продуктивності праці / І. Мушкін // Персонал. – 2009. – № 4. – С. 44-49.