

3. Мотивація праці на підприємстві

Тетяна Богдан, Олена Чинринець

Національний університет харчових технологій

Вступ. В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від яких значною мірою залежить піднесення національної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету.

Результати. Проблеми мотивації праці на підприємствах досліджували вітчизняні автори: А. Балабанова, А. Колот, О. Крушельницька, Н. Лук'яченко, Г. Назарова, Г. Осовська та ін. Під час дослідження були досліджені теоретичні засади процесу мотивації персоналу на підприємствах. Мотивація – процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації. Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають межі і форми роботи і надають їй спрямованості, яка орієнтується на досягнення поставлених цілей.

Умовно мотивацію працівників можна поділити на два види – матеріальну і моральну. Матеріальна мотивація включає: заробітну платню, регулярні грошові премії з нагоди певних подій (ювілей фірми, різноманітні державні та релігійні свята), нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій в житті працівника (ювілей, народження дитини, певні досягнення у роботі), інші грошові виплати (відсотки від підписаних контрактів, гонорари). При використанні матеріальних видів мотивації однозначно потрібно пам'ятати про те, що хорошому спеціалісту краще платити найбільшу можливу фінансову винагороду і він віддячить своєю старанною працею на благо фірми. Такого принципу варто дотримуватись навіть з огляду на те, що виховати нового працівника часто вимагає більших затрат ніж підвищення заробітної плати старому спеціалісту [1].

Система матеріальної мотивації повинна бути максимально прозорою для співробітника. Прозорість означає, що будь-який працівник розуміє, за що конкретно йому покладаються значущі для нього премії і яких матеріальних висот можна досягти, якщо працювати ще краще. В системі матеріальної мотивації важливо дотримуватися правило об'єктивності, згідно з яким люди оцінюють справедливність винагороди, порівнюючи свій досвід, досвід колег і можливості. До цього слід

відносити правило своєчасності: винагорода повинна слідувати за досягненням результату як можна швидше.

До видів моральної мотивації належать: мотиваційні подарунки, соціальний пакет, мотиваційні навчання, спільні корпоративні святкування, відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом та інші. Інший вид мотивації – це соціальні вигоди такі, як безкоштовні медичні огляди, безкоштовний відпочинок під час відпустки, можливості для оздоровлення і заняття спортом. Такий вид мотивації вимагає порівняно невисоких витрат протягом року на одного працівника, проте підвищує статус компанії в очах персоналу, оскільки він бачить турботу про себе з боку керівництва. Крім того такий вид додаткової мотивації, як медичний огляд дозволяє економити на лікарняних. Методи нематеріальної мотивації можуть застосовуватися до конкретного співробітника або реалізовуватися безадресно. До адресної нематеріальної мотивації належить, зокрема, привітання співробітника з днем народження від керівництва і членів колективу. Це можуть бути також різні форми заохочення у вигляді подарунків з важливого приводу та матеріальна допомога у випадках важкої хвороби або смерті родичів співробітника. До адресної мотивації відноситься також словесне заохочення працівника за якісно виконану роботу [2].

До найважливіших видів мотивації належить налагодження діалогу між керівництвом і персоналом. Тобто кабінет керівника компанії повинен бути завжди відкритим для ідей працівників. Ефективність праці персоналу зростає, коли працівники поважають керівника, як вмілого управлінця, а не відчувають перед ним страх.

Не існує ідеальної системи мотивації, яка одночасно привела б до збільшення результативності та професіоналізму співробітника і разом з тим - підвищення його лояльності. Підвищивши свою результативність і компетенцію завдяки компанії, співробітник може піти на інше місце роботи за більшою заробітною платою або в більш велику компанію. Тому при розробці системи мотивації потрібно завжди аналізувати наслідки.

Висновки. Абсолютно очевидний висновок про необхідність використання методів як матеріального, так і нематеріального заохочення для успішної діяльності і продуктивності будь-якої бізнес-структури.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : [підручник] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак.// - К.: Центр учб. л-ри, 2011. - 468 с.
2. Захарова О. Розвиток теорії інвестування в людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 3. - С. 45-51.