

**УДК: 339.004**

**Тетяна Нестерець,**

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

**Науковий керівник:**

**Оксана Ануфрієва,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Перехід нашої країни до ринкової економіки поставив ряд принципово нових завдань, найголовнішим з яких – максимально ефективно використання нововведень та інновацій на підприємствах. Причому це актуально як для українського суспільства в цілому, так і для кожного підприємства, фірми, організації. Але якби не були чудові ідеї, новітні технології, найкращі зовнішні умови, без добре підготовлених трудових ресурсів високої ефективності роботи добитися неможливо. Тому правильна оцінка трудових ресурсів, розумне їх використання, мотивація та налагодження системи швидкої адаптації людей до кон'юнктури ринку, створення соціально-комфортних умов для самореалізації особистості.

У сучасних умовах від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретних працівників, але і кінцевий результат діяльності підприємства. У зв'язку з цим необхідно постійне збільшення внеску кожного працівника в досягнення мети підприємства, а одним з основних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, а саме

таких, що забезпечують мотивацію та активізацію людського фактора.

Успіх діяльності людини значно залежить від мотивації. Чим вищим є рівень мотивації (чим більше факторів спонукають людину до діяльності та чим більша їх сила), тим більше зусиль людина прикладе для досягнення успіху. Високомотивовані працівники більше працюють, і як правило, досягають кращих результатів. При управлінні мотивацією на підприємствах необхідно враховувати, що люди з більшим ступенем мотивації працюють продуктивніше не залежно від рівня їх здібностей чи навичок [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** Основи теорії мотивації досліджувались у зарубіжній та вітчизняній економічній і соціологічній літературі. Значний вклад у дослідження моделі людини, механізму мотивації трудової діяльності внесли такі економісти, соціологи, психологи, спеціалісти з менеджменту і маркетингу, як: Х. Альберт, К. Альдефер, В. Врум, Дж. Гелбрейт, Ф. Герцберг, Дж. Грейсон, П. Друкер, Г. Емерсон, В. Зіберт, Г. Кірхчеснер, А. Маслоу, К. Маркс, В. Майєр, Д. Мак-Грегор, К. Макконнелл, Е. Мейо, М. Мескон, А. Файол, З. Фрейд, та інші[4].

**Метою статті** є аналіз теоретичних та практичних основ мотиваційних процесів на підприємстві та дослідження світового і українського досвіду щодо вдосконалення системи мотивації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають працівника до активних дій та призводять до досягнення власних цілей та цілей організації[5].

Існує дуже багато способів впливу на мотивацію конкретної людини, кількість яких лише поповнюється. Важливим є те, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності людини не є сталими. До того ж один і той самий чинник, що на сьогодні мотивує конкретну людину до ефективного виконання своїх обов'язків та продуктивної діяльності, вже завтра може сприяти зниженню цих мотиваційних настанов. Тому це лише підтверджує необхідність та важливість вивчення потреб конкретної людини, її

настанов, бажань, пріоритетів для розроблення дієвих заходів впливу на поведінку кожного працівника.

Методи матеріальної мотивації є дуже дієвими в нашій країні, оскільки для більшості працівників робота – це джерело доходу та спосіб забезпечення сім'ї. Тому при застосуванні таких методів працівники будуть намагатися робити все, аби ефективно виконати роботу та отримати додаткові гроші та премії [3].

Метод примусової мотивації також використовується в нашій країні, але є не таким дієвим, як попередній. Хоча колектив і впливає на кожного окремого свого члена, проте в даному випадку він не достатньо дієвий, оскільки члени колективу не завжди мають спільні інтереси та добре взаємодіють між собою. Тому якщо мотивація одного з них не дієва, то страждає увесь колектив, який хоч і намагається впливати на цю особу, проте це не завжди виходить [3].

Соціальна мотивація є досить дієвою при її правильному застосуванні. Якщо працівник, на якого вона спрямована, переймається результатами своєї діяльності і намагається не запламувати свою репутацію перед керівником, то цей метод є дуже ефективним. В Україні цей метод використовується дуже активно [3]. Прикладом такого використання є: ТОВ «Inter Cars Ukraine».

Якщо говорити в цілому, то в Україні існують певні труднощі з мотивуванням персоналу. Це, перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу. Тому частіше використовують певні санкції за невиконання завдання. Винагороди та різного роду премії також трапляються, але призначені для найкращих працівників. Нематеріальна мотивація у нас також використовується, але меншою мірою, оскільки є менш дієвою. Хоч на підприємствах і створюється певна культура та традиції, що сприяє ефективному виконанню роботи, проте фінансові виплати – найкращий стимул для українців, оскільки заробітні плати порівняно з цінами зростають меншими темпами.

Проаналізувавши підприємство ТОВ «Inter Cars Ukraine» та зробивши

аналіз трудових показників, то заробітня плата має великий вплив на якісну роботу персоналу.

Аналіз якісного складу персоналу ТОВ «Inter Cars Ukraine» є необхідним для виявлення резервів підвищення ефективності діяльності фірми. Аналіз якісного складу персоналу ТОВ «Inter Cars Ukraine» передбачає вивчення працівників за, освітою та іншими ознаками.

Важливими показниками якісного складу персоналу є:

- укомплектування фірми необхідною кількістю працівників певних професій, спеціальностей, кваліфікації, рівня загальної і професійної освіти, середній вік працівників ТОВ «Inter Cars Ukraine», стать, стаж роботи за даною спеціальністю, соціальна активність працівників фірми.
- співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і у професійних групах.
- якість розстановки кадрів за посадами та спеціальностями.
- ступінь відповідності працівників до вимог робочого місця.
- термін роботи працівника на даній посаді.

Для більш глибокого вивчення факторів, які визначають мотиви до праці персоналу, в магістерській роботі було розроблено анкету та проведено опитування персоналу ТОВ «Inter Cars Ukraine», у якому брало участь 180 службовців, робітників та працівники адміністрації підприємства.

Результати опитування показують на те, що найбільш вагомим в роботі працівників ТОВ «Inter Cars Ukraine» є рівень заробітної плати, за ним йдуть можливість професійного росту, взаємозв'язок оплати праці з її якістю, необхідність високої кваліфікації та інші.

Отже, основними причинами низької ефективності праці персоналу і зокрема ТОВ «Inter Cars Ukraine» є:

- політична нестабільність, неефективна податкова система, постійні зміни законодавчої бази: спад виробництва, втрата перспективи, невпевненість у завтрашньому дні, низька продуктивність праці;
- зважання минулих трудових і виробничих стереотипів: психологія

споживачів, небажання гарно і чесно працювати, боязнь нового, відповідальності, звичка, нездатність швидко перебудувати психологію;

– неефективна система мотивації праці: низька заробітна плата, несвоєчасна виплата, поганий зв'язок з результатами праці, відсутність дієвих моральних та матеріальних стимулів до праці, соціальних пільг та гарантій;

– недоліки управління: погано працюють керівники, економічно безграмотні, погана організація праці, слабкий контроль за працею підлеглих, негнучка політика стимулювання;

– недостатня кваліфікація працівників.

Виходячи з того, що в основі будь-якої діяльності лежить інтерес, це дозволяє відвести особливе місце неефективній системі мотивації праці з позиції її впливу на трудову поведінку працівників.

Враховуючи міжнародний досвід використання методів мотивування працівників, на нашу думку, варто запропонувати такі шляхи вдосконалення мотивації працівників на вітчизняних підприємствах:

– для великих компаній бажано мати певних спеціалістів, які б займалися роботою з персоналом, досліджували б їх внутрішні мотиви до праці та цінності, з'ясовували б реальні потреби працівників (це можуть бути психологи, працівники відділу кадрів тощо);

– виробити чіткі та прозорі критерії оцінки персоналу;

– частіше використовувати нематеріальне стимулювання: грамоти за досягнення успіхів, похвальні листи, усні компліменти та похвалу тощо;

– впровадити корпоративну культуру, якої б дотримувалися як працівники, так і керівництво: запровадити подарунки на значні свята, частіше реалізовувати спілкування працівників між собою та безпосередньо з керівництвом різних рівнів (наприклад, під час перерв, за обідом, перед початком роботи або в кінці робочого дня), проводити більше корпоративних свят та спортивних турнірів між різними відділами компанії для зближення

колективів;

- проводити різні конкурси з цінними призами для кращих працівників;
- поліпшувати умови праці працівників, надавати (або розширювати)

соціальний пакет;

– розширювати повноваження працівника, дозволяти йому брати участь у прийнятті рішень;

– створити диференційовану систему винагороди: у відділі продажу доцільно запроваджувати бонуси і виплату відсотків від угод; для певної категорії працівників мотивацією є навчання (підвищення кваліфікації), для інших – оплата проїзду до місця роботи; для керівного складу мотивувальним чинником є акції та опціони на їх купівлю; активніше використовувати премії та доплати за досягнуті успіхи та відповідальне виконання своїх повноважень; запровадити використання премій за тривалий термін роботи у компанії.

**Висновки.** Проаналізувавши мотивацію працівників в Україні та міжнародний досвід, необхідно звернути увагу, що більшість методів впливу на працівників закладені у культурі тієї країни, де вони застосовуються. Важливим моментом є те, що у порівнянні з минулим керівництво вже відійшло від матеріальних стимулів і активніше застосовує нематеріальне мотивування працівників, що також є ефективним.

В Україні рівень мотивування працівників ще відстає від рівня розвинених країн, що також відображається на стані її економіки. Тому провівши аналіз, хочемо зауважити, що керівництву необхідно орієнтуватися на високорозвинені країни і використовувати подібні інструменти мотивування, коригуючи їх під власних працівників та регіон. Необхідно створити атмосферу причетності працівників до фірми, задля їх ефективної та продуктивної праці. Вище наведені варіанти мотивування праці можуть бути обраними фірмами і при правильному застосуванні дати позитивний результат.

#### **Список використаних джерел:**

1.Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму

мотивування працівників / А. В. Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361–367

2. Костюк О. Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу / О. Д. Костюк // Вісник. Серія: Економічні науки. – Х., 2013. – С. 168–172.

3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.

4. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Л. Р. Кучер // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 256–261.

5. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования / М. Первушина // Управление персоналом. – 2009. – № 7 (190). – С. 24-26. 7

**Матеріали подано в авторській редакції**