

Проблема мотивації персоналу на підприємствах України
Каціман В. О., здобувач вищої освіти 3 курсу спеціальності
«Економіка підприємства» Київського національного економічного
Університету імені Вадима Гетьмана
Ціліцинська І. В., здобувач вищої освіти 3 курсу
спеціальності «Економіка підприємства»
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана
Гарафонов О. І., д.е.н., професор кафедри менеджменту
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана
ogarafonova@ukr.net

Мотивацією до праці можна назвати спрямовані на кожного співробітника і всіх членів колективу спонукальні дії до ефективної роботи та активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей підприємства. Мотивація також являє собою внутрішнє спонукання людини до дії відповідно до поставленої мети, інтересів та задоволення потреб [1].

Мотиваційні підходи ґрунтуються на врахуванні потреб працівників (первинних, тобто фізіологічних, та вторинних – психологічних) та розроблюється система стимулювання на базі винагород. Потреби породжують у свідомості людини інтерес, а інтерес – мотиви [2].

Головним видом мотивування персоналу на підприємствах України є матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії, участь у прибутках тощо). Нематеріальне стимулювання (відзнаки, повага, права на отримання матеріальних благ, довіра колег, свобода дії та прийняття рішень та ін.) також присутнє, проте не містить сучасних інноваційних форм. Отже, доцільно вивчити сучасні моделі та розглянути можливості стимулювання ефективної праці персоналу.

Матеріальна мотивація є найпопулярнішим методом у нашій країні, оскільки для більшості працівників робота – це джерело доходу та спосіб забезпечення сім'ї. Зусилля людини покращити свій рівень життя, задовольнити всі потреби підштовхує її до підвищення власної ефективності. За таких обставин заробітна плата є одним з головних способів заохочення працівників до покращення результатів через укріплення залежності зарплати від кількості і якості результатів праці кожного працівника. Здійснення даної функції забезпечується впровадженням на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання. На даний час закордонні системи більш орієнтовані на мотивування працівника до покращення ефективності, тоді як вітчизняні методи є негнучкими та недостатньою мотивуючими, бо рівень оплати праці часто не пов'язується з якістю та її ефективністю.

Розглядаючи проблеми мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах, виділяємо наступні:

- дисбаланс між матеріальним та нематеріальним стимулюванням (переважає перший тип);
- матеріальне стимулювання не пов'язане із якістю та ефективністю роботи працівників;
- застарілість використовуваних моделей мотивації;
- відсутність систематичності у підборі інструментарію стимулювання працівників;
- відсутність інтересу серед власників підприємств щодо розвитку діяльності;
- відсутність індивідуального підходу.

Основними завданнями формування та забезпечення ефективної мотивації праці на державному та регіональному рівнях мають бути: розробка заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної та реальної заробітної плати; реалізація заходів щодо посилення соціальних гарантій, захисту прав працівника та зниження ризиків у сфері праці; забезпечення зростання добробуту та якості життя населення; формування трудового потенціалу працівників тощо [3].

Для ефективного матеріального стимулювання потрібно ввести прозору та зрозумілу систему оплати праці. Одною з таких є система грейдів. Вона дозволяє створити ієрархію посад, що базується на гнучкому рівні заробітних плат, тобто є корпоративним табелем по рангах. Грейди – це група посад, які є майже однаково цінними для підприємства; у одному грейді можуть бути працівники різних професій. Кожен грейд містить декілька ступенів, за ними працівник має змогу просуватись та підвищувати свій рівень. Всі групи посад мають максимальний та мінімальний рівень основного окладу та однаковий відсоток премії при стовідсотковій результативності. Грейди мають вплив на змінну частину заробітної плати працівника та на його соціальний пакет. Мета системи грейдів не допустити отримання найменш цінними працівниками найвищих окладів. Перетворення нематеріального показника цінності роботи працівника в грошовий показник є найголовнішою перевагою системи грейдів. Працівник чітко розуміє, що і як він має робити, для збільшення його заробітної плати [4].

Для вирішення проблем нематеріального стимулювання пропонуємо розглянути концепцію Мотивації 3.0 Дена Пінка та Дена Аріелі, яка ґрунтується, зокрема, на дослідженні МІТ. В основі цієї моделі лежить вчення про три вроджені психологічні потреби – автономію, майстерність та мету. Коли ці потреби задоволені, люди досягають більшого і працюють набагато ефективніше.

Автономія – це коли керівництво довіряє працівникам і заохочує їх брати на себе відповідальність за власну роботу і розвиток. Люди мають вроджену здатність керувати самими собою. Якщо їм дозволяють вибрати, над чим працювати, коли, як та з ким, вони виконують роботу значно краще.

Майстерність означає бажання вдосконалюватися, постійно підвищувати кваліфікацію і отримувати визнання за свою компетентність. Один із найкращих способів стати в чомусь кращим – свідомо практика.

Працівники, переконані в тому, що працюють над вагомою метою часто найпрацьовитіші, найпродуктивніші та найактивніші. Якщо люди не усвідомлюють себе частиною чогось великого, вони втрачають інтерес та мотивацію [5].

Процес стимулювання трудової діяльності складається із матеріальної та нематеріальної складових. Правильний підбір застосовуваних стимулів може значно підвищити ефективність діяльності як усього підприємства, так і окремих працівників. Система мотивації персоналу з високим рівнем матеріальних і моральних стимулів дозволить підвищити ефективність праці.

Використана література:

1. Ведерніков М. Д., Зелена М. І. Мотивація персоналу промислового підприємства: інноваційний підхід. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали між. наук.-пр. конф.* Харків, 2016. С. 251–254.
2. Кравченко О. А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020.
3. Ведерніков М. Д. Формування мотивації персоналу підприємства. *Економічні науки*. 2020. С. 239–247.
4. Петухова Т. О., Богданович О. Л., Галенко І. В., Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 64. С. 61–68.
5. Pink D. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York : Riverhead Books, Penguin Group (USA) Inc. 2009. 288 p.

Соціальний пакет як елемент системи мотивації працівників підприємства

Кібукевич К. О., здобувач вищої освіти 2 курсу

за освітньо-професійною програмою «Менеджмент організацій і адміністрування» Сумського національного аграрного університету
istratiekaterina@gmail.com

Управлінська діяльність – це один із найважливіших факторів функціонування й розвитку підприємств в умовах ринкової економіки. Ця діяльність постійно удосконалюється у відповідності до об'єктивних вимог виробництва і реалізації продукції, складності господарських зв'язків, підвищення ролі споживача у формуванні техніко-економічних та інших параметрів товарів.

Сучасне управління – особлива форма економічних відносин, що має свою логіку розвитку, зміну і розвиток концепцій.