

ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ігор СІРЕНКО,

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ОП «Менеджмент персоналу»

Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)

Ірина ВЕРХОВОД,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,

Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)

Вагомим інструментом стабілізації персоналу, підвищення ефективності, результативності та якісної діяльності будь-якого підприємства є механізм мотивації, оскільки лише вмотивований персонал, що має кваліфікацією необхідного рівня, уможливорює розвиток підприємства та забезпечує йому конкурентну перевагу на ринку. Мотивація належить до управлінських функцій, що побудована на засадах ділової поведінки, визначає умови зацікавленості в результаті діяльності та прагненні з досягнення балансу між цілями підприємства та цілями працівника [1, с. 59].

Проблемам мотивації персоналу у своїх дослідженнях приділяли увагу як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Зокрема, проблемам мотивації персоналу на підприємствах різних галузей економіки присвячені праці таких вчених, як О. С. Бадзим, С. М. Береснев, Я. Є. Москвяк, А. Я. Нашиванко, В. В. Стільник, М. І. Полюк. А. М. Колот, Д. А. Горовий, Ю. В. Макогон, М. А. Капранов вивчали теоретичні аспекти мотивації персоналу. О. В. Потьомкіна, В. Ю. Дорош, Н. Г. Биховець розглядали поняття «мотивація», «стимулювання». М. Ю. Коваленко, Л. М. Потьомкін, В. Г. Щербак, досліджували матеріальну та нематеріальну мотивацію персоналу. Проте, не дивлячись на досить велику кількість праць присвячених питанням мотивації персоналу в системі менеджменту персоналу, сьогодні багато питань залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

Мотивація – це внутрішні бажання й цілі індивіда, які спонукають його діяти у визначеному напрямку для того, щоб досягнути поставленої мети. А. М. Колот вважає, що мотивація персоналу є складним, багатоплановим явищем у сфері праці, опанування яким вимагає міждисциплінарного підходу, поєднання різних методологічних засобів, використання наукових знань з управління персоналом, соціології, економіки праці, психології, тощо [2, с. 59].

Мотивацію персоналу підприємства потрібно розглядати, як систему комплексного впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на співробітників підприємства з метою досягнення його цілей.

Мотивація персоналу – це процес задоволення працівниками своїх потреб та очікувань у обраній ними роботі, здійснюваний внаслідок реалізації їх цілей, узгоджений з цілями та завданнями підприємства, і водночас це комплекс заходів, застосовуваних суб'єктом управління підвищення ефективності праці працівників [3, с. 73]. Мотивація як стратегія спрямована на довготривалий вплив на персонал з метою підтримки інтересу працівників до високопродуктивної праці.

З точки зору процесу мотивації персоналу технологія – це сукупність методів реалізації процесу мотивації; його опис; діяльність, в результаті якої досягається поставлена мета; реалізація процесу шляхом виділення окремих складових елементів, які взаємопов'язані між собою. Тобто, технологія мотивації персоналу є сукупністю наукових методів мотивації, використання яких з боку менеджменту сприяє підвищенню зацікавленості персоналу у кінцевих результатах діяльності організації та досягненню їхніх особистих цілей. Технології мотивації персоналу показані на рис. 1.

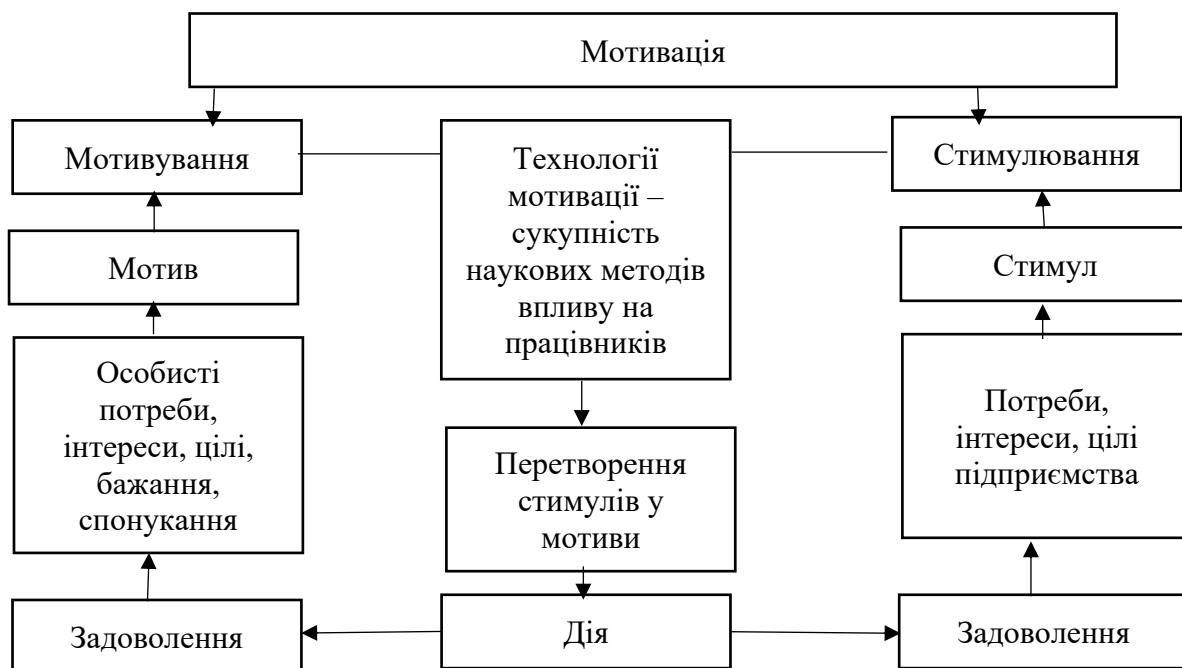


Рис. 1. Технології мотивації працівників

Джерело: складено авторами на основі [4]

Особлива увага при використанні технологій мотивації персоналу має бути приділена методам мотивації. У загальному значенні під методом розуміють:

- засоби досягнення будь-якої мети, вирішення певного завдання;
- сукупність прийомів, принципів, способів, за допомогою яких визначаються шляхи досягнення поставленої мети, розв'язання певного завдання;
- система правил, принципів та прийомів підходу до вивчення явищ та закономірностей розвитку суспільства, природи, мислення чи практичної перетворюючої діяльності людини.

Тобто методи мотивації є сукупністю прийомів, принципів і способів, використання яких максимально забезпечує залучення співробітників

підприємства до вирішення завдань, поставлених перед ними. Методи мотивації персоналу показані на рис. 2.

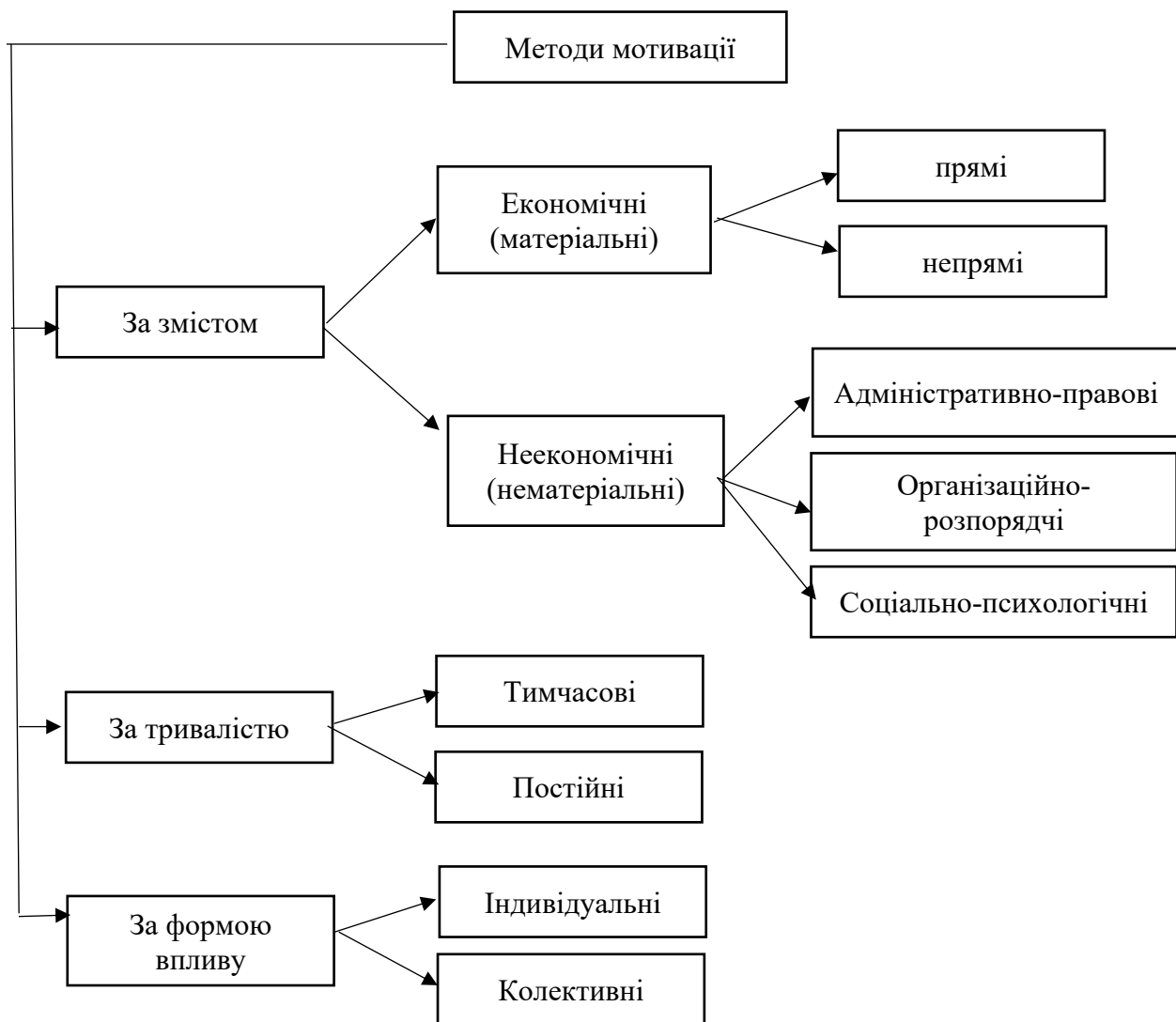


Рис. 2. Методи мотивації персоналу

Джерело: складено авторами на основі [4]

Основними методами мотивації персоналу є: економічні, соціально-психологічні, організаційно-розпорядчі та адміністративні.

Під економічними методами мотивації персоналу розуміють методи, засновані на використанні економічного механізму управління. Це матеріальне стимулювання діяльності персоналу в синергії інтересів підприємства [5, с. 102]. Економічні методи мотивації персоналу економічні можуть бути прямими та непрямими. Прямі методи – це почасова оплата, премії за раціоналізацію, відрядна оплата, у прибутках, оплата навчання, участь виплати за максимальне використання робочого часу. Непрямі методи – це доплати за стаж, пільгове користування житлом, пільгове харчування, транспортом тощо.

Соціально-психологічні методи мотивації персоналу розглядаються як способи впливу на персонал, засновані на системі взаємовідносин в колективі, соціальних потребах особистості.

Організаційні методи мотивації персоналу – це способи впливу на персонал, які засновані на створенні організаційної основи спільної роботи за допомогою розподілу обов'язків, функцій, повноважень, відповідальності, встановлення порядку ділових взаємин для досягнення цілей підприємства.

У поняття адміністративних методів мотивації персоналу включаються способи впливу на персонал, орієнтовані на такі мотиви поведінки, як почуття обов'язку, усвідомлена необхідність дисципліни праці, прагнення людини працювати в конкретному підприємстві, культура трудової діяльності. Для цих методів характерна їхня відповідність правовим нормам, що діють на певному рівні управління, а також актам і розпорядженням вищих органів управління [5, с. 105].

Сьогодні виділяють два підходи до мотивації персоналу підприємств:

- традиційний підхід, який використовувався в епоху індустріальної економіки, та сьогодні використовується підприємствами у країнах з трансформаційною економікою;

- інноваційний підхід, орієнтований на функціонування організацій в епоху цифрової економіки та використовується підприємствами розвинених країн.

Традиційний підхід до мотивації персоналу не передбачає прямий зв'язок мотивації з реалізацією цілей підприємства. Завдання інноваційного підходу полягає в тому, щоб побудувати мотиваційну систему, яка б максимально відповідала за реалізацію всього комплексу цілей підприємства.

В епоху цифрової економіки справедливий, з погляду роботодавців і працівників, розрахунок заробітної плати не втрачає своєї важливості через наявність інших методів мотивації персоналу, оскільки грошова винагорода залишається базовим елементом мотивації праці.

Список джерел

1. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Кавун О. П. Мотиваційний потенціал підвищення ефективності діяльності підприємства. *Ефективна економіка*, 2021. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8675> (дата звернення: 22.04.2023).
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ:КНЕУ, 2002. 354 с.
3. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
4. Лукашев С. В. Технології мотивації працівників підприємств. URL: <http://global-national.in.ua/archive/5-2015/101.pdf> (дата звернення: 22.04.2023).
5. Петюх В. М., Базилук Б. Г., Гетьман О. О. Управління персоналом : навч.-метод. посібник. Київ, 2007. 320 с.