

РОЛЬ ПРОЦЕСУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЕФЕКТИВНІЙ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Реалії сьогодення свідчать про те, що перед усіма підприємствами стоїть завдання ефективної діяльності у конкурентному середовищі. З огляду на це, важливим є кадровий потенціал підприємств, побудова ефективної системи мотивації та її застосування на практиці. У зв'язку з цим одним з найголовніших завдань кожного підприємства стає пошук методів і способів, які б сприяли підвищенню ефективності роботи персоналу, адже відомо, що погано мотивований працівник не зацікавлений працювати заради добробуту і процвітання підприємства, що у свою чергу призводить не тільки до втрат суспільного продукту, а й негативно позначається на динаміці економічного зростання країни в цілому.

Мотивація в широкому розумінні - це процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства (через задоволення потреб кожного працівника). Проблема мотивації праці робітників в період економічної кризи має велике значення, оскільки зберегти кваліфіковані кадри та налагоджену на ефективну роботу команду стає вкрай складно, оскільки підприємства скорочують свої виробничі потужності, зменшують обсяг виробництва через зменшення попиту та купівельної спроможності споживачів, а отже змушені зменшувати й витрати, в тому числі на оплату праці своїх робітників. Стимулювання персоналу є засобом, за допомогою якого можна викликати у співробітників мотивацію до ефективної роботи.

Для того щоб підприємство було успішним потрібно мотивувати людей до праці. Часто менш здібні, але більш мотивовані люди досягають більших успіхів, ніж їх обдаровані товариші. Це не дивно, тому що людина з високим рівнем мотивації більше працює. Ці факти слід враховувати при управлінні мотивацією персоналу підприємств. В Україні, яка володіє значним у світі кадровим та інтелектуальним потенціалом, компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації співробітників, роблячи основний акцент на підвищенні або зниженні її в залежності від успіхів підприємства на ринку. Тільки великі компанії сьогодні при прийомі на роботу пропонують фахівцям високого рівня не тільки високу зарплату, а й соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат життєдіяльності людини.

Розрізняють три основні напрями мотивування праці персоналу:

1. Матеріально-організаційний напрям – полягає в забезпеченні ефективної трудової діяльності через створення матеріальних цінностей, послуг, необхідних для задоволення людських потреб, виживання та існування людини й суспільства шляхом раціональної, ефективної організації виробництва, праці та заробітної плати на підприємстві.

2. Соціально-економічний напрям – знаходить свій вираз через формування в робітника відповідних потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій, відбувається осмислення його місця в суспільному виробництві, розвиваються трудові здібності.

3. Морально-психологічний напрям – розкривається через сприяння становленню гідної, свідомої, морально-сталої особистості, розвиває в людині самоповагу, високі морально-етичні принципи, позитивне світосприйняття.

Існують суттєві індивідуальні відмінності в потребах особистості. Крім того, характер спонукання до праці людини безперервно змінюється разом з її віком, інтелектуальним, моральним і емоційним розвитком. Мотиви діяльності особистості постійно змінюються під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. Для успішного управління людьми менеджер повинен вивчати основні мотиви поведінки підлеглих, взаємовідносини, важелі впливу та можливі його результати. Існують активні (такі, що піддаються безпосередньому впливу) і пасивні (такі, що не піддаються безпосередньому впливу) якості працівників. У разі цілеспрямованого впливу на активні якості працівників можна також опосередковано поліпшити пасивні якості. Умотивованість до інноваційної діяльності належить до першої групи (активних) якостей.

Методами впливу на рівень мотиваційної сприйнятливості інновацій кадрами підприємства є : багатопрофільне навчання, ротація робіт, розширення та збагачення робіт, економічні методи, метод партисипативності, цільовий метод, метод психологічного заохочення тощо.

Сучасні українські підприємства застосовують різні методи мотивації: економічні соціально-психологічні, організаційно-адміністративні в залежності від ситуації та рівня економічного розвитку. Окрім матеріального стимулювання або можливостей індивідуального просування існують інші напрями, що роблять мотивацію більш ефективною, а її результати - менш схильними до зміни впливу зовнішнього середовища. Серед них мотивуюча оцінка співробітників, розвиток навичок самомотивації, безперервне навчання.

Перший крок, з якого доцільно почати здійснення мотивуючої оцінки, запропонувати начальникам підрозділів за участю співробітників проаналізувати функції керівника підрозділу та функції самих співробітників. Це дозволить прояснити, як і чому вимоги до співробітників будуються таким чином. При цьому учасники процедури уточнюють, які вимірювані і незмінні результати роботи даного підрозділу вони вважають особливо важливими для організації, а також які якості керівника становлять особливу цінність для успішної діяльності підрозділу, організації. Така оцінка буде ефективною, якщо вона проводиться регулярно, через рівні проміжки часу. Результати оцінки можна вивісити в приміщенні, де працюють оцінювані. Мотивуюча оцінка співробітників дає можливість в точній формі довести загальнофірмові цілі до підрозділів та працівників, а потім заохотити їх на досягнення цих цілей. Таким чином забезпечується узгодженість цільової структури організації.

Розвиток навичок самомотивації передбачає здійснення ряду необхідних дій:

1. Формування позитивного сприйняття дійсності у людей, розвиток у них вміння бачити іншу сторону подій, шляхом створення позитивного іміджу підприємства і проведення психологічних тренінгів.
2. Розвиток навичок вирішення проблем: схильність людини до самостійного, активного і відповідального вирішення проблем дозволяє керівнику мати довіру до підлеглого. Це властивість особистості додатково мотивує самого співробітника завдяки самостійності при досягненні результату.

На думку керівництва багатьох компаній, головним фактором у мотивації праці є матеріальне стимулювання персоналу, тобто грошова винагорода за виконану роботу (зарплата, бонуси, премії).

Результати багатьох опитувань співробітників українських компаній показують, що працівники, яких влаштовує рівень їх заробітної плати заради грошової винагороди готові виконувати рутинну роботу, погоджуватися на неофіційне працевлаштування, погані відносини в колективі та ін.

Але одна матеріальна мотивація не сильно надійна, в деяких випадках тільки зарплатою не втримати співробітника. Тоді на допомогу приходять інші методи мотивації і стимулювання персоналу. Важливу роль в мотивації персоналу організації відіграють і нематеріальні фактори:

- можливість кар'єрного росту - отримання нового соціального статусу, можливість професійного розвитку;
- похвала начальника, визнання від колег по роботі;
- тепла атмосфера в колективі;
- організація культурно-масових заходів;
- офіційне працевлаштування, соціальний пакет;
- можливість навчання за рахунок компанії;
- імідж компанії;
- можливість відряджень за кордон;
- зручний графік роботи;
- зручне місце розташування;
- наявність в офісі кімнати відпочинку;
- абонементи в басейн, тренажерний зал та інше.

Щоб побудувати ефективну систему мотивації персоналу, необхідно в першу чергу виявити реальні потреби співробітників потім сформувати диференційну систему винагороди. Справедливо сказати, що мотивація - є специфічний стан, орієнтований на вирішення потреб. Разом з тим, мотивація може розглядатися як усвідомлене створення специфічних мотиваційних станів у інших людей.

Наявність ефективної системи мотивації трудової діяльності персоналу підвищує продуктивність праці, зменшує плинність кадрів, веде до успіху та розвитку організації.

З одного боку виключно важлива матеріальна сторона питання - діяльність повинна приносити дохід який поступово збільшується і має постійний характер, з іншого боку мають місце мотиватори духовного спектра, коли люди розуміють свій бізнес як справу всього життя, і, як наслідок віддаються йому цілком і повністю.

Переконані, що для створення ефективної системи мотивації слід, в першу чергу, чітко визначити цілі, які ставить перед собою організація. Заохочення і винагороди повинні точно відповідати результатам діяльності співробітників. Керівництву необхідно створювати свою власну модель мотивації (можливо, з огляду на досвід інших організацій), яка найкращим чином буде відповідати цілям організації і умовам її функціонування