

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ЕЛЕМЕНТІВ ПІДВИЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Для забезпечення ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємства управління людськими ресурсами є важливою основою в умовах ринкової економіки. Мотивація персоналу відіграє важливу роль, оскільки від неї залежить не тільки соціальна активність працівників, але й кінцеві результати діяльності підприємства.

У сучасній науковій літературі є ряд визначень поняття «мотивація», які розкривають її сутність по-різному. У загальному розумінні мотивація – це сукупність внутрішніх сил, що спонукають людину до виконання певних дій; в залежності від поведінки людини – це процес усвідомленого вибору нею того чи іншого варіанту дій, визначених комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх чинників; в управлінні – це функція керівництва, яка полягає в формуванні у працівників стимулів до праці, а також тривалому впливі на працівника з метою зміни за заданими параметрами структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу.

У інших джерелах мотивація розглядається з двох підходів: як система факторів, які викликають активність організму, визначають спрямованість поведінки людини, і як процес, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні. Мотивація є одним із найважливіших факторів підвищення ефективності діяльності усієї організації, завдяки сукупності рушійних сил, спонукаючи працівників до здійснення певних дій.

У матеріальній мотивації трудової діяльності, як основній формі доходу працівників, заробітна плата має провідну роль. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, що формує стабільний трудовий колектив. Завдяки зниженню плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, а вивільнені кошти спрямувати на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень, що безперечно відобразиться на успішній діяльності підприємства. Бонуси та премії є досить потужними та важливими стимулами мотивування, проте, для того, щоб преміювання дало очікуваний результат, кожен працівник повинен розуміти, за що він отримує свій бонус і які завдання дозволять йому розраховувати на повторне отримання премії у майбутньому. У іншому разі матеріальна винагорода сприймається як елемент гри, а отже не впливає на підвищення мотивації.

Поряд з матеріальним заохоченням не менш важливою є система нематеріального стимулювання персоналу. До нематеріальних стимулів відносяться такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються у формі грошей, але потребують від підприємства певних вкладень в якість робочої сили, а саме: просування у кар'єрі; подяки; грамоти; медалі; спеціальні звання; навчання; підвищення кваліфікації; оплата комунікацій; обід; путівки та ін. Похвала, як найпростіший засіб модифікації поведінки, з успіхом використовується в багатьох організаціях. Іноді визнання працівника керівництвом та підвищення його морального статусу в колективі ефективніше діє на його продуктивність праці, ніж матеріальна винагорода. Також для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного росту має більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів підприємства можна утримати лише можливістю отримання додаткових знань, оскільки від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування.

Таким чином, для створення ефективної системи мотивації на підприємстві керівник повинен розуміти і пам'ятати, що однією заробітною платою підлеглих стимулювати неможливо, оскільки після декількох підвищень рівня заробітної плати даний вид матеріального стимулу втрачає свою здатність до мотивування. З іншої сторони, оскільки ціллію працівника є кар'єра, можливість професійного росту змусить його працювати більш ретельно та наполегливо. Добре продумана та розроблена система мотивації дозволить ефективно управляти персоналом, що забезпечить підприємству розвиток персоналу, який завдяки різним використанню стимулів буде працювати із повною віддачею на благо підприємству.