

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація персоналу тісно переплітається з ухваленням управлінських рішень, керуванням підприємством загалом. Сучасний виробничий процес вимагає від працівників більшої відповідальності, старанності, творчого ставлення до роботи. Складність стимулювання й управління такими діями обумовлює необхідність вивчення мотиваційного процесу, розуміння сутності, змісту та логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, максимальному задоволенню потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, що можна використовувати в інтересах підприємства.

Проте, система мотивації, що діє на більшості вітчизняних підприємств, є недосконалою. Часто все зводиться до заробітної плати як головного мотиваційного чинника. При цьому нівелюється роль трудової і статусної мотивації праці. Тому система мотивації персоналу потребує удосконалення можливостей підприємства, акцентуючи увагу не лише на матеріальних винагородах, а й на покращенні умов праці, залученні працівників до розподілу прибутків.

Система мотивації персоналу підприємства в сучасних умовах повинна бути орієнтована на стратегічні завдання, забезпечення високопродуктивного й стабільного колективу, удосконалення соціально-трудових відносин на основі мотивації персоналу.

З метою виявлення основних стимулів та інтересів працівників нами було проведено соціологічне опитування у формі анкетування 50 осіб жіночої та чоловічої статі віком 18–65 років. Працівникам було запропоновано визначити пріоритети в системі мотивації за такими факторами: рівень заробітної плати; умови праці; відповідність робочого місця рівню знань і вмінь; стиль керівництва; надання гнучких графіків робочого часу; залучення працівників до управління виробничими процесами; премювання за даними результатами; клімат у колективі; нематеріальні стимули; кар'єрний ріст.

Результати опитування продемонстрували залежність пріоритетів від віку, стажу та місця роботи працівників. Так, найбільшу вагу серед мотивів займає заробітна плата, індивідуальна надбавка та премії. Це є мотивуючим фактором для 29 осіб з 50 опитаних. Високий заробіток пріоритетом вважають для себе молоді особи віком 18–25 років. Також стимулом продуктивно працювати для них є робота за фахом, можливість ініціативи та можливість чогось досягти, перспектива кар'єрного росту. Ті, хто на роботі вже закріпився і працюють хоча б 3–5 років на посаді, вважають для себе впливовим мотивом можливість просування, дружні відносини на роботі, відсутність тиску, зручний час роботи. Це, переважно, працівники 25–30-ти років.

Особи вікової групи 30–45 років зацікавлені у відповідальній роботі, у роботі, яку поважає широке коло людей, а також з можливістю брати участь в управлінні підприємством. Працівники старше 45 років акцентують увагу на результатах і відповідності роботи здібностям, можливості спілкування з людьми, відсутності адміністративного впливу.

Варто зауважити, що в даний період часу важливе мотиваційне значення має медичне страхування, можливість одержання кредитів і матеріальна допомога. Відсутність соціальних гарантій та можливостей створює напружені стосунки в організації, невпевненість у завтрашньому дні. Підприємці-власники повинні зрозуміти, що стимулюючими так само будуть наступні мотиваційні форми: нормальний моральний клімат в колективі, кар'єрний ріст, нормальні умови праці, оплата путівок, соціальні відпустки [1, с. 41].

Для забезпечення покращення системи оплати праці, як основи мотивації праці, доцільно встановити зворотний зв'язок керівників і працівників в оцінці індивідуальної результативності, створивши супутню винагороду з середньою оплатою по регіону чи Україні. Працівники мають бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між винагородою і продуктивністю праці. Велике значення має залучення працівників до управління виробництвом, розподілу прибутків, що надає їм відчуття причетності до справ підприємства.

Для посилення мотивації в системі управління також доцільно посилити трудову дисципліну, практикувати застосування гнучкого графіку роботи окремих категорій працівників, що сприятиме зменшенню плинності персоналу.

Отже, мотивація є складним елементом в системі управління підприємством, тому вирішувати проблеми стимулювання можливо лише за рахунок комплексного, системного підходу. Система мотивації повинна стати невід'ємною частиною оперативних і стратегічних планів підприємства.

Список використаної літератури

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.