

НАПРЯМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Стимулювання, з точки зору керівництва організації, є тактикою задоволення певних мотивів працівника (в основному матеріальних, грошових) та дозволяє йому більш ефективно працювати. 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 підприємства, що у свою чергу призводить не тільки до втрат суспільного продукту, а й негативно позначається на динаміці економічного зростання країни в цілому.

Система мотивів і стимулів праці базується на нормативному рівні трудової діяльності, тобто входження працівника до системи трудових відносин передбачає, що за відповідну винагороду він має виконувати певні обов'язки. При цьому мета стимулювання полягає не тільки в тому, щоб спонукати людину працювати, а примусити її робити це краще, ніж передбачено трудовими відносинами, тобто ефективна система стимулювання повинна спиратися на результати трудової діяльності. Саме тому, професор О.В.Коваленко вважає, що система мотивації праці передбачає забезпечення комплексу заходів матеріального, морального, соціального напрямку, що сприяють активізації діяльності персоналу у виробничому процесі для задоволення різноманітних його потреб, котрі розглядають як нагороду за трудові зусилля [1, с. 86].

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. керівництво організації формує у працівників два типи стимулів: довгострокові і короткострокові. Довгострокові типи стимулів мають спільні цілі між працівником і роботодавцем. Короткострокові - стимулювання до виконання виробничих планів і т.д. Що стосується довгострокової мотивація сприяє досягненню визначених професійних і службових цілей. Короткострокова мотивація визначає якість виконання конкретної трудової діяльності Тільки великі компанії сьогодні при прийомі на роботу пропонують фахівцям високого рівня не тільки високу заробітну плату, а й соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат життєдіяльності людини.

Розрізняють основні напрями мотивації праці персоналу:

– 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.

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

– Морально-психологічний напрям – розкривається через сприяння становленню гідної, свідомої, морально-сталого 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. У разі цілеспрямованого впливу на активні якості працівників (такі, що піддаються безпосередньому впливу) можна також опосередковано поліпшити пасивні якості (такі, що не піддаються безпосередньому впливу). Умотивованість до інноваційної діяльності належить до першої групи (активних) якостей.

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 напрямки, 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. 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.

Основою аналізу мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу є наступні принципи:

- розгляд стимулювання праці як елементу системи управління персоналом підприємства;
- багатоаспектність аналізу системи стимулювання праці на основі наявних документів та інших джерел інформації, в т.ч. опитування і анкетування персоналу;
- методична багатоваріантність аналізу системи стимулювання праці;
- обов'язковий аналіз забезпеченості системи стимулювання праці нормативно-регламентуючими документами;
- об'єктивність отриманих результатів і висновків аналізу, з підтвердженими висновками фактичних і

розрахункових показників;

- аналіз системи стимулювання праці з точки зору задоволеності персоналу підприємства;
- регулярність проведення аналізу системи стимулювання праці.

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.

Таким чином, для формування ефективної мотивації і стимулювання праці персоналу, керівництву організації необхідно дотримуватися конкретних правил, а саме:

- визначити мету і роль для кожного працівника організації;
- сформулювати довгострокові і короткострокові плани по мотивації і стимулювання (спираючись на внутрішні і зовнішні чинники мотивації);
- можливість кар'єрного росту співробітників організації.

Література:

1. Коваленко О.В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. / О.В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 2 (02). – С. 84 - 91