

МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємства, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів призвели до фактичного зрівняння в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити належну організацію і функціонування підприємства за ринкових умов, зводять практично нанівець всі спроби розробки, а тим більше впровадження високоефективної системи цільового управління, в якій чільне місце належить системі мотивації. Подальше послаблення мотивації праці неминуче призведе до загострення негативних соціально-економічних процесів в нашій державі [2].

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі [1].

У процесі мотивування треба брати до уваги об'єктивні фактори, тобто ті, які створюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності і суб'єктивні, котрі пов'язані з ідеальною переробкою зовнішніх умов у свідомості і психіці людей. Фактори об'єктивного характеру розглядаються як сфера зовнішніх спонукань до діяльності (стимули), а суб'єктивні – як основа внутрішніх спонукань (мотивів).

Мотиваційний механізм повинен опиратися насамперед на діючу систему матеріального і нематеріального стимулювання. До матеріального стимулювання відносяться наступні фактори [1; 2]:

- основна оплата праці: відрядна (пряма, відряднопреміальна, акордна), почасова, акордно-преміальна, акордно-преміальна із почасовим авансуванням, стимулювання по методу бригадного (сімейного) підряду;

- додаткова оплата за перевиконання плану виробництва і реалізації продукції, оплата за якість робіт і продукції, оплата за збереження продукції;

- преміювання: за кінцевими результатами роботи, за підсумками виконання госпрозрахункових завдань, найбільш важливих видів робіт, високу якість робіт, впровадження досягнень науки і передового досвіду, за раціоналізаторську роботу і винахідництво, економію сировини і матеріалів.

У процесі розробки системи стимулювання необхідно чітко визначити технологію її побудови, вибрати методи та інструменти мотиваційного впливу на співробітників. Однак на будь-якому підприємстві необхідно постійно вивчати та відстежувати зміни потреб та особистих пріоритетів співробітників шляхом проведення опитувань чи анкетування. Науково доведено, що існують різноманітні шляхи мотивації, менеджер повинний:

1) по-перше, установити набір критеріїв (принципів), які найбільш якісно впливають на поведінку співробітника. Ці критерії формують у працівника свою особисту філософію, що представляє основу для вибору ними свого поведінки. Розробивши дану філософію, менеджер може створити таке робоче середовище, яке буде сприяти мотивації співробітників. Даний організаційний клімат зробить істотний вплив на відношення робітників до справи і вони легше та менш болісно будуть сприймати правила і регламент організації;

2) по-друге, створити атмосферу, сприятливу для мотивації робітників;

3) по-третє, активно спілкуватися зі своїми співробітниками, оскільки для того, щоб робітник був цілком мотивований і працював із повною віддачею, він повинен чітко собі представляти, що від нього чекають. Це важливо не тільки тому, що співробітники знають про чекання своїх менеджерів, їм потрібно говорити і про те, як вони виконують свою роботу.

Таким чином, розглядаючи основні теоретичні аспекти, вважаємо що грамотно побудований механізм мотивації дозволяє отримати максимальну віддачу від кожного працівника. Тобто, головною метою механізму мотивації є формування таких стимулів та умов праці, за якими співробітники бажали працювати заради досягнення поставлених перед ними задач, внаслідок чого підвищиться ефективність діяльності підприємства. Ефективність мотиваційних заходів в організації може бути досягнена шляхом забезпечення керуючої підсистеми максимізації рівня організації роботи та управління, а також стимулювання персоналу до саморозвитку для реалізації подальшого професійного зростання.

Література:

1. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 224–229.

2. Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2022. Т. 133. С. 65–71.