

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

РОЛЬ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ROLE MOTIVATIONAL MECHANISM INCREASE PRODUCTIVITY STAFF IN PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE

Стаття присвячена проблемі пошуку ефективних мотиваційних інструментів. Сучасний мотиваційний механізм повинен враховувати інтереси працівників, їх бажання, підвищувати продуктивність їх роботи та заохочувати проявляння ініціативи. Вивчення внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу створити ефективну політику в галузі праці. При розробці стратегії створення ефективного мотиваційного механізму на підприємстві варто, перш за все, проаналізувати вплив на персонал елементів зовнішнього та внутрішнього середовища. Вплив на мотивацію внутрішніх факторів відіграє не менш важливу роль. До її елементів входять всі складові виробництва, все що стосується персоналу - структура, потенціал, кваліфікація, чисельність, також організація управління, фінанси й облік. Автором зазначено, що найбільш істотний вплив на продуктивність праці має внутрішня мотивація особистості, яка сприяє поліпшенню якості праці. Доведено, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу. Налагоджений механізм нематеріальної мотивації персоналу позитивно вплине на ефективність праці, що у свою чергу позначиться на всіх процесах і результатах підприємства. Виявлено, що система мотивації має бути спрямована на перспективу та на донесення кожному працівнику місії та цілі організації, задля залучення всіх до активної участі в життєдіяльності підприємства.

Ключові слова: мотивація, продуктивність праці, персонал, результативність, мотиваційний механізм.

Статья посвящена проблеме поиска эффективных мотивационных инструментов. Современный мотивационный механизм должен учитывать интересы работников, их желания, повышать производительность их работы и поощрять проявления инициативы. Изучение внутренних механизмов мотивации трудовой деятельности позволяет создать эффективную политику в области труда. При разработке стратегии создания эффективного мотивационного механизма на предприятии стоит, прежде всего, проанализировать влияние на персонал элементов внешней и внутренней среды. Влияние на мотивацию внутренних факторов играет не менее важную роль. В ее элементов входят все составляющие производства, все что касается персонала - структура, потенциал, квалификация, численность, также организация управления, финансы и учет. Автором отмечено, что наиболее существенное влияние на производительность труда имеет внутренняя мотивация личности, способствует улучшению качества труда. Доказано, что между выполненной работой и вознаграждением не должно быть большого промежутка времени. Отлаженный механизм нематериальной мотивации персонала положительно повлияет на эффективность труда, в свою очередь скажется на всех процессах и результатах предприятия. Выявлено, что система мотивации должна быть направлена на перспективу и на донесение каждому работнику миссии и цели организации, для привлечения всех к активному участию в жизнедеятельности предприятия.

Ключевые слова: мотивация, производительность труда, персонал, результативность, мотивационный механизм.

The article deals with the problem of finding effective motivational tools. Modern motivational mechanism should take into account the interests of workers, their desire to improve productivity of their work and encourage initiative. The study of the internal mechanisms of motivation work creates an effective policy in employment. In developing strategies to create an effective motivation mechanism in the enterprise should, above all, to analyse the impact on staff elements of the external and internal environment. The impact on the motivation of internal factors play an equally important role. Its elements are all elements of production, all relating to personnel - structure, potential, skills, strength, organization and management, finance and accounting. The author states that the most significant impact on productivity has intrinsic motivation of the individual, which helps to improve the quality of work. It is proved that between the work and the reward does not have to be a great time. Adjusted mechanism Intangible staff motivation positive impact on business performance, which in turn will affect all the processes and results of the company. Revealed that motivation system should aim for the future and report on each employee's mission and goals of the organization, to attract all to participate actively in the life of the company.

Keywords: motivation, productivity, staff performance, motivation mechanism.

Вступ. Останнім часом спостерігається зростання інтересу до проблем управління і мотивації персоналу, з'являються більш вдосконалені методи, які мали б сприяти підвищенню результативності праці. Але ці методи не дають належного результату на сучасному етапі розвитку економіки України, бо ще не сформований злагоджено діючий механізм ефективної мотивації праці.

Такі фактори, як незацікавленість персоналу в результаті, низька продуктивність робітників, спад виробництва змушують нас приділити більше уваги системі мотивації праці.

Дослідженню сучасних підходів та методів оцінки ефективності продуктивності праці персоналу присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних авторів: В.Г. Воронкової, О.А. Богуцького, В.А. Шахового та інших [2,3,6].

Особливої актуальності набув пошук ефективних мотиваційних інструментів.

Постановка завдання. Метою цього дослідження є аналіз процесу формування системи мотивації працівників, як вагомого фактору підвищення продуктивності праці на будь-якому підприємстві. **Методологія.** Теоретико-методологічну основу дослідження складають праці провідних вітчизняних та зарубіжних науковців з питань підвищення продуктивності праці на підприємстві. На основі використання монографічного методу, методів наукової абстракції і узагальнення було обґрунтовано сутність мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу. Логічний і порівняльний методи, системний підхід забезпечили поетапне уточнення структурних елементів механізму мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці персоналу, статистичний метод було використано для актуалізації питань реалізації мотиваційного механізму на підприємстві в сучасних умовах.

Результати дослідження. Система мотивації за матеріальним принципом стимулювання є не тільки недосконалою, але й дуже застарілою.

Майже на всіх підприємствах працівники не мотивовані до продуктивної та плідної праці і це, у свою чергу, знижує загальний рівень конкурентоспроможності підприємств.

Важливим моментом на шляху до змін є визнання ролі людини як особистості, а не тільки як елемента виробничих сил суспільства. Саме це дає змогу правильно підійти до питання мотивації, як до основи зростання ефективності в цілому.

Сучасний мотиваційний механізм повинен враховувати інтереси працівників, їх бажання, підвищувати продуктивність їх роботи та заохочувати проявляння ініціативи.

Розвиток національної економіки можливий при подальшому зростанні продуктивності праці, яку відносять до головних критеріїв підвищення конкурентоспроможності підприємства і його прогресивного розвитку.

Продуктивність праці - це динамічний показник. Він залежить від багатьох чинників, які позитивно або негативно на нього впливають. Підвищення продуктивності праці досягається або збільшенням виробництва продукції при незмінних витратах робочого часу, або зниженням витрат робочого часу на одиницю продукції.

Але одним з важливих чинників, які можуть також впливати на продуктивність праці є мотивація робітників.

Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, має значення її ставлення до праці. Мотивація загалом являє собою процес спонукання, стимулювання себе чи інших людей до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації [3].

Вивчення внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу створити ефективну політику в галузі праці. Мотиваційний механізм є основним засобом, який спонукає людей до діяльності, і він має будуватися з урахуванням особливостей персоналу, що включає у себе потреби, інтереси, установки та ціннісні орієнтації працівників[6].

При розробці стратегії створення ефективного мотиваційного механізму на підприємстві варто, перш за все, проаналізувати вплив на персонал елементів зовнішнього та внутрішнього середовища. Інформація щодо зовнішнього середовища необхідна для того, щоб виявити внутрішні можливості, потенціал, на який підприємство може розраховувати у конкурентній боротьбі для досягнення цілей. До її складу слід віднести закони та установи державного регулювання, трудові ресурси, споживачів, конкурентів, постачальників та ін. Вплив на мотивацію внутрішніх факторів відіграє не менш важливу роль. До її елементів входять всі складові виробництва, все що стосується персоналу - структура, потенціал, кваліфікація, чисельність, також організація управління, фінанси й облік. У першу чергу на фактори мотивації впливає персонал підприємства, оскільки він є головним об'єктом дослідження.

Аналізуючи структуру персоналу та його потенціал за рівнем освіти, віковими демографічним особливостям, критеріям, можна виявити потреби працівників, а відповідно мотиви, які спонукають до праці, та визначитись з політикою управління, щоб задовольнити ці потреби й досягти бажаної мети[6].

Для підвищення продуктивності працівників у формуванні мотиваційного механізму варто врахувати такі рекомендації[4]:

- 1) слід сформулювати мету працівників підприємства і встановити відповідні показники;

2) необхідно обрати систему мотивації праці, розробити методичне й нормативне забезпечення з урахуванням специфіки персоналу;

3) вдосконалювати організаційну структуру управління колективом і формувати в ньому підрозділи, які взаємодіють між собою;

4) класифікувати роботи, аналізувати чисельний склад персоналу підрозділів;

5) необхідно створити інформаційне і технічне забезпечення системи оплати праці;

6) потрібно вивчати й обговорювати в колективі систему мотивації праці.

Виходячи з результатів аналізу, враховуючи всі фактори, можна розраховувати на позитивний результат. Суть сьогоденної практики мотивування працівників, яка застосовується в Україні, можна зобразити в умовній схемі співвідношення факторів мотивації і залежного від них збільшення продуктивності праці. Вплив факторів мотивації на зростання продуктивності праці наведений у табл. 1.

Таблиця 1

Вплив факторів мотивації на продуктивність праці [2]

Фактор мотивації	Ріст продуктивності %
Внутрішня мотивація	70-80
Високий рівень освіти й інтелекту	20-30
Професійно-кваліфікаційний рівень	15-20
Умови праці й побуту	5-30
Дисципліна і творче ставлення до праці	10-15
Удосконалення організації та форм колективної праці	10-40

Як видно з таблиці 1, найбільш істотний вплив на продуктивність праці має саме внутрішня мотивація особистості, яка сприяє поліпшенню якості праці.

Загалом можна сформулювати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу. Типовими є такі стимули: підвищення на посаді, розширення повноважень, визнання, усна подяка керівника у присутності колег, можливість страхування здоров'я, оплата медичних послуг, позачергова оплачувана відпустка, гарантія збереження робочого місця, позики зі зниженою ставкою на навчання або придбання житла, оплата витрат на ремонт авто та ін. Також дієвим методом може бути застосування індивідуального пакету стимулів, орієнтованого на конкретного працівника:

1. Покарання як засіб мотивації працівників. Основна мета покарання недопущення дій, які можуть нашкодити підприємству, бар'єр, який не дозволить людині повторити такі дії в майбутньому та стане прикладом для всього колективу. Матеріальне ж покарання припустиме тільки тоді, коли діями працівника заподіяний прямий матеріальний збиток, в іншому випадку буває достатньо розмови керівника з підлеглим.

2. Грошові виплати за виконання поставлених цілей.

3. Виплати до заробітної плати для стимулювання здорового способу життя.

4. Соціальна політика організації - також є дуже важливим інструментом економічного стимулювання. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту працівників, по-друге, організація надає своєму персоналу та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок виділених на такі цілі коштів з фондів соціального розвитку підприємства [3].

Така політика сприяє скороченню плинності кадрів, залученню та збереженню кваліфікованої робочої сили.

Завдяки вітчизняному та закордонному досвіду проведення соціальної політики в організаціях можна скласти приблизний перелік виплат пільг і послуг соціального характеру, наданих у різних формах. Серед матеріальної грошової форми: придбання працівниками акцій підприємства за зниженою ціною; оплата навчання працівників на різних курсах або в навчальних закладах; оплата і надання навчальних відпусток особам, що поєднують роботу з навчанням відповідно до трудового законодавства; надання на пільгових умовах місць у дитячих дошкільних установах та їх оплата; грошові винагороди у зв'язку з особистими урочистостями, круглими датами трудової діяльності; проведення корпоративних свят; дотації на харчування в їдальнях організації; прогресивні виплати за вислугу років; одноразова винагорода пенсіонерам коштів підприємства [7].

Щодо матеріальної негрошової форми - це можуть бути: користування соціальними установами організації; придбання продукції виробленої підприємством за цінами нижчими за відпускні або безкоштовно; поліпшення соціальних умов праці; підвищення гнучкості графіка роботи; введення скороченого робочого тижня або дня; надання квитків на відвідування різних культурних заходів.

Актуальними можуть бути нематеріальні стимули, які не стосуються будь-яких витрат роботодавця, особливо для підприємств з обмеженими матеріальними ресурсами. Серед них має місце винагорода - подяка (звання «кращий працівник місяця або року»), письмова подяка керівництва компанії, навіть комплімент можна розглядати як одну з форм заохочення.

Напрямами активізації використання нематеріальних факторів для підвищення лояльності персоналу організації можуть стати: розвиток організаційної структури; підтримка психологічного клімату в колективі; формування та уважне ставлення до проблем співробітників, формування у них почуття захищеності; поширення серед співробітників ефективних систем оцінки діяльності. Налагоджений механізм нематеріальної мотивації персоналу позитивно вплине на ефективність праці, що у свою чергу позначиться на всіх процесах і результатах підприємства.

Висновки. Теоретичне та практичне значення мотиваційного механізму в рамках кадрової політики підприємства є досить великим, адже мотивація працівників є запорукою успішності підприємства, його розвитку та досягнення цілей.

Наукова новизна дослідження полягає у рекомендаціях щодо пошуку та розробки комплексних програм мотивації працівників для ефективної роботи та досягнення значних результатів у майбутньому.

У даній статті проаналізовано аналіз впливу внутрішніх і зовнішніх

факторів, які грають ключову роль при побудові механізму мотивації. Враховуючи наведені вище принципи, для вдосконалення мотивації робітників можна відкоригувати вплив внутрішніх факторів і таким чином поліпшити ефективність праці на підприємств.

Виявлено, що система мотивації має бути спрямована на перспективу та на донесення кожному працівнику місії та цілі організації, задля залучення всіх до активної участі в життєдіяльності підприємства.

Майбутні розробки мають змінювати та вдосконалювати систему мотивації на підприємствах, адже це позитивно вплине на обсяги виробництва та фінансовий стан на ньому. Широке використання методів стимулювання персоналу дозволить створити умови для переходу на більш високий рівень трудових відносин та підвищити продуктивність праці на підприємствах України.

Література:

1. Бойко Е.В. Мотивация персонала : [Учебное пособие для студентов специальности «Менеджмент организаций»] / Е. В. Бойко. - ЗГИА 2004. - 126 с.
2. Богуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці / О. А. Богуцький // Економіка АПК. -2005 - №7. - С.46 - 47.
3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [Навч. посібник] / В. Г. Воронкова. - Київ, 2006. - с.139, с.157.
4. Мягких І. М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І. М. Мягких // Актуальні проблеми економіки - №9. -2011. - с.210-211.
5. Фаина Ф. Наиболее эффективные методы мотивации персонала / Ф. Фаина // Научно-практическое издание «Менеджмент и менеджер» №1. - 2011. - с.39-41.
6. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности : [Учебно-методическое пособие] / В. А. Шаховой ; второе изд. - Москва: Альфа-Пресс, 2006. - С.224-226.