

УДК 349.2

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В.М. Семененко, А.М. Сибіркін

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті розглянуто співвідношення категорій мотивації і стимулювання праці персоналу підприємства. Викладені основні методи і форми стимулювання та їх можливе використання.

Ключові слова: мотивація праці, стимулювання праці, працівник, задоволення потреб, персонал, заохочення, продуктивність праці

Побудова в Україні цивілізованої ринкової економіки не є самоцілью, а засобом розв'язання нелегкої задачі – задачі ефективної мотивації, забезпечення процесів, прийомів і методів, які спонукають людей до досягнення їх власних цілей і цілей організації. Це нелегка проблема, особливо якщо в країні постійно змінюється не тільки економічна але й політична ситуація. У цей період керівному складу підприємства потрібно бути особливо уважними до вибору методів роботи з персоналом. Якраз тому мотивація і стимулювання праці в теорії і практиці менеджменту є досить актуальною проблемою.

Сучасна практика менеджменту свідчить про активний перехід управлінців всіх рівнів від адміністративної системи управління до використання сучасних демократичних методів. В економічній теорії також відбулися суттєві зрушення: з'явилися цікаві наукові статті, книги закордонних і вітчизняних авторів в яких приділяється багато уваги до соціально економічних механізмів мотивації і стимулювання працівників. В роботах Д. Аткинсона, Є. Бельтюкова, В. Ковальова, С. Мочерного, М. Чумаченко та інших розглядаються різні аспекти даної проблеми. В Україні особливо цікавими, на наш погляд є роботи доктора економічних наук, професора, академіка Мартиненко М.М. В його наукових поглядах поєднуються теоретичні основи управління і методи практичного їх використання в діяльності організації [1]. Проте, незважаючи на достатню наявність авторитетних наукових робіт, питання мотивації і стимулювання праці, особливо в умовах економічної нестабільності комплексно не досліджено.

Постановка завдання

Метою статті є теоретичний аналіз мотивації і стимулювання праці промислово виробничого персоналу в умовах переходу до цивілізованої ринкової економіки.

Об'єкт та методи досліджень

Очевидною істиною є те, що основу життя людського суспільства становить виробництво, результати якого використовуються для задоволення різноманітних потреб людей. Проте само виробництво немислиме без використання праці людини, праці ефективної, праці цілеспрямованої. А це означає, що від того, як розуміє та чи інша особистість зміст своєї праці і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до трудової діяльності.

Мотивація – це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів трудового колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб [2]. Основними завданнями мотивації є:

- Формування в кожного найманого працівника розуміння місця і ролі в процесі виробництва;
- Формування у керівників всіх рівнів демократичних принципів до управління промислово виробничим персоналом з використанням суспільної мотивації та інших методів;
- Психологічна підготовка менеджерів всіх рівнів до комунікабельного спілкування з найманими працівниками.

З метою реалізації цих завдань в сучасному менеджменті велике значення приділяється аналізу мотиваційної поведінки і діяльності усього персоналу підприємства. Для цього використовуються уже випробувані на практиці змістова та процесуальна теорії мотивації. Змістова модель базується на врахуванні різноманітних потреб найманих працівників і факторів, які визначають їх мотиваційну поведінку. Значний внесок у теорію мотивації зробив американський учений А. Маслоу, який вважав, що людські потреби розміщені в ієрархічному порядку [3]. Людина спочатку прагне задовольнити «первинні» потреби фізіологічні потреби і потреби самозбереження. У міру їх задоволення з'являються стимули до орієнтації на наступні за важливістю «вторинні» потреби (соціальні, потреби у визнанні та самоствердженні).

В процесуальних моделях мотивації виходять з того, що поведінка людини визначається не тільки потребами, а й функцією сприймання й очікування можливих наслідків від обраного типу поведінки. В економічній літературі розглядаються три напрями процесуальних теорій: теорія очікування; теорія справедливості; теорія Портера-Лоулера.

В теорії очікування пріоритети надаються таким співвідношенням:

- Витрати праці – результат;
- Результат – винагорода;
- Винагорода – задоволення.

Прихильники даної теорії доводять прямий зв'язок між всіма елементами даної теорії. Якщо такий зв'язок відсутній, якщо працівник не буде відчувати зв'язок, наприклад між результатами та винагородою, мотивація до праці буде послаблена.

Теорія справедливості виходить не тільки із оцінки винагороди відповідно результатам, а й порівняння своєї винагороди з іншими працівниками, які виконують аналогічні роботи. Якщо працівник помітить, що його роботу оцінили несправедливо, у нього імовірно буде знижена мотивація до праці і навпаки.

Характерною ознакою цих теорій є те, що при дослідженні мотивації людини особливе значення надається стимулюванню праці. Такий підхід не випадковий. Якщо мотивація – внутрішнє спонукання, мотив який примушує людину виконувати будь-яку роботу, або поводитися певним чином, то стимул – зовнішнє спонукання активності працівника, ефект якого опосередкований психологією людини, її почуттями, поглядами, прагненнями, інтересами і потребами [4]. Тобто стимули не тотожні мотиву, але в деяких випадках може перетворюватись в них. Стимули трансформуються в мотиви, коли вони відповідають потребам найманого працівника.

Отже мотивація і стимулювання персоналу – одне з найскладніших напрямів діяльності менеджменту, а практичне вміння мотивувати і стимулювати підлеглих – велике мистецтво. Компанії в яких менеджери всіх рівнів оволоділи цим мистецтвом, як правило, займають провідні позиції на ринку товарів та послуг. Жодна система управління не буде продуктивно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна система стимулювання праці.

Результати досліджень та їх обговорення

В умовах командно-адміністративної економіки використовувались наступні методи мотивації та стимулювання:

1. Прямі економічні (заробітна плата в різноманітних формах; премії за продуктивну працю і раціоналізаторську роботу; участь в прибутках; заохочувальні, компенсаційні та гарантійні виплати; доплата за стаж і сумлінну роботу на підприємстві).

2. Непрямі економічні (нагороди цінними подарунками; пільгове харчування; кредити на житло і придбання престижних товарів; відшкодування витрат за користування житлом, транспортом, зв'язком, оплата навчання).
3. Соціальні (просування по службі; профілактичне та лікувально-оздоровче медичне обслуговування; зміна соціального статусу працівника та інші не грошові стимули).
4. Морально-психологічні (подяка; нагорода почесними відзнаками; проведення урочистих зібрань на честь... та інше).
5. Організаційно-виробничі (охорона праці; покращення умов праці; підвищення якості праці).
6. Адміністративні (гнучкі робочі графіки; зміни у режимі праці; творчі відпустки).

Кількість та обсяг використовуваних методів обиралася залежно від результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, чисельності і кваліфікації персоналу, організаційної культури і навіть життєвого циклу підприємства.

В сучасних умовах роль і значення багатьох традиційних методів стимулювання праці підприємницькими структурами недооцінюються, ставка робиться лише на заробітну плату. Такий підхід обумовлений не тільки суб'єктивними егоїстичними діями бізнес-структур, але і суттєвими прорахунками і навіть помилками у здійсненні ринкових реформ, наслідками довготривалої економічної кризи, іншими проблемами у реформуванні економіки. Як результат – відсутність у більшості найманих працівників достатньої мотивації до певних позитивних дій і поведінки на підприємстві. З іншої сторони, накопичений в економічній науці і практиці досвід стимулювання праці промислового виробничого персоналу є застарілим і не влаштовує науковців і практиків [5]. В умовах переходу до цивілізованого ринку виникає потреба у подальшому його збагаченні новими підходами, адаптації існуючих механізмів заохочення працівників до нових умов і особливостей господарювання в Україні. Недостатньо вивчені європейські системи стимулювання праці, критерії їхньої ефективності та вибору з огляду на більш раціональне використання робочої сили та інших ресурсів підприємств в умовах жорсткого конкурентного середовища. Наприклад, з практики японського менеджменту відомо, що уявлення про мотивацію праці формується ще до початку професійної трудової діяльності, шляхом засвоєння людиною цінностей і норм трудової моралі та етики, а також через особисту участь у трудовій діяльності, в сім'ї та школі. В цей час закладаються основи ставлення до праці

як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність за якість продукції, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найбільшу значимість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя [6].

В умовах транзитивної економіки підвищення ефективності виробництва на підприємстві пов'язане в першу чергу з рівнем продуктивності праці. Це основний мікро- і макроекономічний показник. Він характеризує її ефективність і показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю часу. Підприємства самостійно планують продуктивність праці; визначають її рівень, забезпечуючи при цьому випередження росту продуктивності праці у порівнянні із ростом середньої заробітної плати та ростом фондоозброєності.

Рівень продуктивності праці на підприємстві та темп його зростання насамперед визначаються багатьма факторами. Під факторами росту продуктивності праці розуміють умови, за яких можливе її підвищення. До основних факторів росту продуктивності праці відносяться матеріально-технічні, організаційні, економічні, соціальні, природні тощо [7]. До матеріально-технічних факторів підвищення продуктивності праці відносяться: склад і технічний рівень знарядь праці, інструментів та пристосувань, види і якість предметів праці, ступінь механізації виробництва, прогресивності та інтенсивності технологічних процесів. До організаційних факторів росту продуктивності праці належать ступінь ритмічності виробництва, удосконалення управління виробництвом, організація робочих місць і їх обслуговування, створення здорових, безпечних та сприятливих умов праці. До економічних факторів підвищення продуктивності праці відносяться матеріальна зацікавленість колективу і кожного працівника в підвищенні ефективності виробництва, в рості продуктивності праці, створенні фінансових та інших економічних стимулів, що сприяють росту продуктивності праці. До соціальних факторів підвищення продуктивності праці відносяться рівень освіти і кваліфікації працівників, умови праці тощо. До природних факторів відносяться стан навколишнього природного середовища (температура повітря, його вологість, атмосферні опади), якість земельних та водних ресурсів тощо. Підприємства, виходячи із наявних факторів підвищення продуктивності праці, вишукують відповідні резерви її росту. Під резервами росту продуктивності праці розуміють невикористані можливості підприємства щодо підвищення продуктивності праці, які забезпечують ефективність виробництва. За місцем впливу і використання

розрізняють резерви росту продуктивності праці на робочому місці, в бригаді, на підприємстві, в галузі.

За часом використання резерви поділяються на поточні та перспективні. Поточні резерви можуть бути використані негайно або у найближчий час без серйозної перебудови організації та технології виробництва, вони не вимагають значних додаткових витрат (поточних чи капітальних). Перспективні резерви росту продуктивності праці вимагають суттєвої перебудови організації і технології виробництва на основі досягнень науки та техніки. Приведення їх в дію пов'язане із часом та значними витратами.

Висновки

Отже, система матеріального стимулювання праці це сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва. Призначення стимулів до праці полягає в розвитку системи потреб людей, структури їх особистих інтересів, у розкритті здібностей працівника, підвищенні його економічної та соціальної відповідальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мартиненко М.М. Стратегічний менеджмент : Підручник / М.М. Мартиненко, І.А. Ігнат'єва. – К. : Каравелла, 2006. – 320 с.
2. Стадник В.В. Менеджмент : навчальний посібник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
3. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента : учебник / Н.М. Мартыненко. – К.: Каравела, 2008. – 446 с.
4. Вареник О.Ф. Усовершенствование системы материального стимулирования труда персонала предприятия / О.Ф. Вареник // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 4(16). – С. 98-102.
5. Сардак С.А. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняного підприємства / С.А. Сардак. – К.: Факт, 2008. – с. 45-51.
6. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента : учебник [4-е издание, исправленное] / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2002. – 280 с.

7. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учебное пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – К.: Изд-во МАУП, 2002. – 248 с.

В.М. Семененко, А.М. Сибиркин

Мотивация и стимулирование труда персонала предприятия

В статье рассмотрено соотношение категорий мотивации и стимулирования труда персонала предприятия. Изложены основные методы и формы стимулирования и их возможное использование.

Ключевые слова: мотивация труда, стимулирование труда, работник, удовлетворения потребностей, персонал, поощрения, производительность труда

V.M. Semenenko, A.M. Sybirkin

Motivation and stimulation of work for enterprise's staff

The paper considers the correlation between categories of motivation and stimulation of work for enterprise's staff. The main methods and forms of stimulation and their possible use are described.

Keywords: motivation, incentives, employee satisfaction, staff incentives, productivity