

УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Обґрунтовано роль мотиваційних механізмів в активізації управління людськими ресурсами; систематизовано найбільш дієві напрямки вдосконалення мотивації персоналу підприємства.

Аннотация. Обоснована роль мотивационных механизмов в активизации управления человеческими ресурсами; систематизированы наиболее действенные направления совершенствования мотивации персонала предприятия.

Annotation. The role of motivational mechanism in enhancing human resource management has been substantiated, the most effective directions of improving staff motivation business have been systematized.

Ключові слова: управління персоналом, мотивація, доплати, надбавки, преміювання.

Перед підприємством постає необхідність працювати по-новому, враховуючи умови ринку праці. Одним з найголовніших завдань для підприємства різних форм власності є пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація [1, с. 112].

У працях таких вчених, як Пилипенко С. М., Хміль І. Ф., Дикань В. Л., Юрченко Ю. Н., Дейнека А. Г., Воловельська І. В., досліджено питання мотивації персоналу.

Проте в літературі недостатньо обґрунтовано розуміння сутності мотивації управління розвитком людських ресурсів, особливостей матеріального стимулювання.

Метою даної статті є обґрунтування напрямків активізації управління людськими ресурсами на основі їх мотиваційних механізмів.

Для досягнення мети дослідження слід вирішити такі завдання:

- 1) визначити сутність категорії "мотивація";
- 3) розробити методи реалізації соціально-економічних мотивів працівників;
- 4) визначити напрями підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні мотиви працівників.

Предметом дослідження є методологічні положення та методи застосування соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності.

Використовуючи поняття "мотивація" і "мотиваційний механізм", слід пам'ятати, що ці поняття не тотожні, а мотивація є вихідним базовим поняттям мотиваційного механізму. Вона визначає набір основних мотивів та реакцій людини на визначені мотиви.

Мотивація – це спонукування до дії; процес стимулювання працівника спрямований на досягнення цілей підприємства, до здійснення ефективної діяльності, яка необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань [2].

Сучасна філософія менеджменту основою впливу на людей вважає мотиваційні регулятори, зорієнтовані на психологічні особливості людини. Одним із найважливіших є матеріальна мотивація праці, яка сприяє:

- 1) забезпеченню прямої і стабільної зацікавленості кожного працівника в досягненні високих показників індивідуальної трудової діяльності;
- 2) створенню позитивного соціально-психологічного клімату в трудових колективах;
- 3) закріпленню кадрів і мінімізації їх плинності [3, с. 473].

Важливим мотивуючим елементом організації є преміювання [4, с. 214]. Додаткова заробітна плата включає премії, винагороди та доплати. Вона є самостійною частиною оплати праці і частиною тарифної системи.

Перелік доплат і надбавок, які використовують підприємства, нараховує більш 50 назв. Частина їх передбачена законодавчими актами України, а частина була введена ще спеціальними постановами Радянського Союзу.

Надбавки, пов'язані з якістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулюючий характер, і їх перелік достатньо обмежений. Найбільш значущими серед них є надбавки: за високу професійну майстерність; за високі досягнення в роботі службовців; за стаж; за виконання надзвичайно важливої чи термінової роботи; за знання і використання в роботі іноземних мов.

Доплати, які існують в окремих сферах діяльності, у свою чергу, можна поділити на три групи. Перша група включає доплати, які мають одночасно і стимулюючий, і компенсаційний характер, тобто доплати, які будуть стимулювати розширення професійного профілю, інтенсифікації праці. До другої групи належать компенсаційні доплати в умовах праці, які відрізняються від нормальних. Третя група включає доплати, пов'язані з характером виконуваних робіт. Ця класифікація дає інформацію про склад доплат та надбавок, які використовувались підприємствами України в останньому десятиріччі.

На думку автора, серед низки рекомендацій щодо вдосконалення мотивації праці персоналу слід обирати найдієвіші, а саме:

1) відмовитись від доплат за формальну інтенсифікацію праці у разі низької завантаженості праці за основним місцем роботи;

2) удосконалити і розширити практику встановлення доплат і надбавок за високу професійну майстерність, ділову якість працівників, оскільки недостатність кваліфікаційних, творчих кадрів, орієнтованих на постійний пошук нового, є головною проблемою для більшості підприємств;

3) підвищити роль доплат спеціалістам за високі досягнення в праці, а також за виконання особливо важливих та відповідальних завдань;

4) надбавки за високі досягнення в праці повинні відображати конкретні результати виробничої діяльності спеціаліста і застосовуватись на тих відділках роботи, де є конкретні показники виміру досягнень.

Насамперед рекомендується встановлювати ці надбавки лінійному персоналу – майстрам, керівникам цехів та відділень, а також спеціалістам, які забезпечують стабільне покращення показників діяльності підрозділів та підприємства загалом;

5) у сучасних умовах важливо переглянути практику доплат компенсаційного характеру, адже значна частка підприємств продовжує підтримувати минулу практику визначення доплат, незважаючи на те що окремі її елементи застаріли.

Таким чином, науковим результатом є вибір та обґрунтування найбільш дієвих напрямів удосконалення матеріальної мотивації персоналу. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка мотиваційних механізмів для підприємств різних галузей.

Наук. керівн. Мішин О. Ю.

Література: 1. Економіка праці : навчальний посібник / Дикань В. Л., Юрченко Ю. М., Дайнека О. Г. та ін. – Х. : ТОВ "Олант", 2003. – 120 с. 2. <http://ru.wikipedia.org>. 3. Хміль Ф. І. Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : Вид. "Академвидав", 2004. – 454 с. 4. Пилипенко С. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Пилипенко С. М. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 296 с. 5. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Карпіщенко О. І. – Суми : Університетська книга, 2006. – 263 с.