

Студент 4 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ  
ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВОЇ КОМПАНІЇ "НОВА"**

*Анотація. Розглянуто існуючу систему мотивації персоналу ТПК "НОВА", запропоновано її вдосконалення на базі використання класичних теорій мотивації.*

*Аннотация. Рассмотрено существующую систему мотивации персонала ТПК "НОВА", предложено ее усовершенствование на базе использования классических теорий мотивации.*

*Annotation. This article discusses the current system of motivation of commercial and industrial company "NOVA" personnel, its improvement on the basis of classical theories of motivation is suggested.*

*Ключові слова: мотивація, персонал, стимулювання, працівник, заохочення.*

Торгово-промислова компанія "НОВА" є малим підприємством, основний вид діяльності якого – виготовлення металоконструкцій. Це одна з найскладніших сфер діяльності, тому персонал, який працює на такого роду підприємствах повинен бути добре мотивований на виконання складної роботи. Щодо ТПК "НОВА", можна сказати, що система мотивації персоналу тут практично не розвивається. Як відомо, сьогодні для ефективної діяльності організації потрібні відповідальні співробітники, які прагнуть до досягнення цілей організації. Формування таких співробітників є метою мотивації персоналу [1]. Тому необхідно розробити систему мотивації персоналу безпосередньо для ТПК "НОВА".

Для цієї компанії актуально скористатися послугами сторонньої компанії (аутсорсинг), фахівці якої зайнялися б проблемою мотивації персоналу на ТПК "НОВА". Оскільки стороння людина буде сприйматися краще, ніж співробітник який пропрацював на підприємстві декілька років і встиг налагодити позитивні, а можливо, і негативні стосунки з тим чи іншим працівником, що перешкодить отриманню бажаного результату. Якщо керівництво компанії не хоче використовувати аутсорсинг, можна найняти нового співробітника, менеджера, який буде займатися цією проблемою.

Що стосується способів мотивації персоналу на таких підприємствах, хотілося б звернутися до моделі Портера-Лоулера. Необхідно уникати однакового підходу до співробітників, що працюють з різною ефективністю. Ті, чиї результати вище, повинні в загальній сумі винагороджуватися більше, ніж ті, хто показує невисокий результат. Кожен працівник повинен знати, що в результаті якісного виконання своєї роботи він отримає бажану винагороду. А керівництву, у свою чергу,

-----

співробітника. Оскільки на малих підприємствах працює невелика кількість персоналу, буде не складно провести тести та опитування співробітників для отримання необхідної інформації.

Існують різні види мотивації. Залежно від основних груп потреб мотивація буває матеріальна, трудова і статусна.

Матеріальна мотивація – прагнення до достатку, більш високого рівня життя. Матеріальна мотивація використовується як у формі матеріальної винагороди за кількість і якість праці, так і у вигляді матеріальних санкцій (штрафів) за порушення і невиконання вимог.

В Україні ринкова економіка тільки "стає на ноги", в таких умовах у формуванні мотиваційної системи малого підприємства заробітній платі належить особлива роль: вона і в цей час, і в найближчі роки залишається для переважного числа працівників основним джерелом доходу, а отже, і найбільш значущим фактором підвищення ефективності праці.

Для використання матеріальної мотивації необхідно розробити систему грошових винагород та надбавок у разі своєчасного виконання роботи, перевиконання плану та інше. Загалом фінансові нагороди поділяються на три типи:

- за додатковий прибуток;
- за хорошу роботу;
- за заслуги [1].

Як правило, великі винагороди, які рідко кому дістаються, викликають заздрість, а невеликі та часті – задоволення. Люди схильні до порівняльної оцінки своїх досягнень не за абсолютними показниками, а переважно шляхом порівняння з результатами інших.

Трудова мотивація породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці. Це внутрішня мотивація людини, сукупність її внутрішніх рушійних сил поведінки, пов'язаних з роботою. Безумовно, кожен працівник відчуває потребу у змістовній, цікавій, корисній роботі та відчуває самоповагу, якщо результати його праці оцінюються високо.

Для мотивування таким способом керівник повинен проявляти знаки уваги до співробітників, особисто дякувати їм за хорошу роботу, відзначати індивідуальний внесок працівника, а не всієї групи або відділу. У той же час, роблячи співробітнику зауваження за погану роботу, не слід робити цього перед усім колективом – це принижує працівника. Слід створити зручні умови праці та правильно організувати трудовий процес, щоб працівнику нічого не заважало і працювати було б комфортно [2].

У цьому випадку для малих підприємств можна використовувати такі заохочення:

1. Подяка, похвала з боку керівника при особистому спілкуванні.
2. Публічне визнання заслуг (на нараді, зборах).
3. Нагородження грамотою, листом подяки від керівництва.
4. Фотографія на дошці пошани.
5. Підвищення кваліфікації, отримання додаткових знань за рахунок компанії

[3].

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаної з її прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну і відповідальну роботу, працювати в престижних, соціально значимих сферах організації. Крім того, людині може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, більш високому неофіційному статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, користуватися авторитетом.

У цьому випадку добре стимулює ініціативу ідея самоврядування. Від підприємця, керівника потрібно створити умови для прояву індивідуальності і самостійності в роботі. Керівник ні в якому разі не повинен собі дозволяти дріб'язкової опіки співробітників. Необхідно доручити людям таку справу, виконання якої викличе у них почуття професійного та особистого задоволення. Крім того, формами стимулювання можуть служити надання окремого кабінету для роботи, можливість підвищення в посаді навіть без зміни заробітної плати.

У кожному разі керівник має пам'ятати про примітивні способи моральної стимулювання щодо всіх співробітників свого підприємства. Цікавитися співробітниками як людьми – це база для мотивування персоналу. Дуже важливо бути доступним для підлеглих. Проста дія, яку варто робити щодня, – це навідатися до своїх співробітників уранці, коли вже всі зібралися, і з кожним поговорити. Це покаже доступність керівника і його повагу до співробітників та вплине на виникнення дружньої атмосфери в колективі, що також дуже важливо для продуктивної праці. Не будуть зайвими корпоративи на свята і спільне святкування успіхів організації [4].

Малі підприємства є невід'ємним елементом соціально-економічних відносин. На сьогоднішній день ефективність роботи малих підприємств визначається не тільки цілями та інтересами керівництва (власників) фірм, але і багато в чому цілями й інтересами їх працівників.

*Наук. керівн. Томах В. В.*

-----

**Література:** 1. Мотивация рублем. Деньги как фактор мотивации персонала – 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.effecton.ru/840.html>. 2. Система, методы и формы мотивации персонала, примеры современной эффективной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.motivper.info-study.ru/>. 3. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2004. – 337 с. 4. Хавричева Е. Заряженность на хорошую работу, немонетарная мотивация / Хавричева Е. // "Кадровик. Кадровый менеджмент". – 2007. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.el-history.ru/node/1244>. 5. Балашов Ю. К. Проблемы поиска механизмов мотивации трудовой деятельности персонала : монография / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль. – Х., 2010. – № 4. – С. 12–17.