

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Анотація. Розглянуто основні методи мотивації праці в Україні та за кордоном, виявлено найбільш прийнятну для вітчизняного підприємництва систему стимулювання праці.

Аннотация. Рассмотрены основные методы мотивации труда в Украине и за границей, выявлена наиболее приемлемая для отечественного предпринимательства система стимулирования труда.

Annotation. The main methods of motivation in Ukraine and abroad were considered, the most appropriate for the national entrepreneurship incentive system was revealed.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, підприємство, праця.

За останні двадцять років Україна зробила великий крок у просуванні до ринкового типу економіки. Про це свідчить проведена програма приватизації державного майна, створення нових інститутів фінансового ринку, великої кількості посередницьких організацій, а також реорганізація старих. Такий тип економіки зумовлює тісний взаємозв'язок результатів праці з умовами її мотивації та стимулювання. Це питання найбільш важливе для тих підприємств, які потребують висококваліфікованих, досвідчених та вузькоспеціалізованих працівників і відчувають значний вплив з боку науково-технічного прогресу. Ось чому дослідження основних методів мотивації праці, а також пошук нових, викликають інтерес та мають значну актуальність у сьогоденні.

Проблеми мотивації та стимулювання праці, задоволення потреб працівників та справедливості розподілення винагород були поставлені ще сторіччя тому, а їх вирішення намагалися знайти такі зарубіжні вчені, як В. Врум, М. Портер, А. Маслоу, Р. Ліндсей, Н. Зайцева, Н. Чичеріна, В. Курілов, а також багато українських економістів: О. Мельник, С. Маврін, Е. Аметистов, А. Колот, О. Соснін та ін.

Метою цього дослідження є класифікація основних методів мотивації в Україні, розгляд зарубіжних способів заохочення робітників, аналіз цих методів та виявлення найдосконаліших для рекомендацій впровадження їх у роботу вітчизняних підприємств.

Поняття "мотивація" часто використовуються разом з поняттям "стимулювання". Ці процеси мають схожу спрямованість – спонукання покращення результатів діяльності людини, заохочення до праці, – але в той же час ці поняття не тотожні. Не зважаючи на те, що деякі вчені, наприклад, Ф. Хедоурі, М. Мескон та

мають різне трактування. Так, І. Соснін пише, що "мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до здійснення визначених дій" [1, с. 46]. А от стимулювання праці – це заохочення колективів підприємств і окремих працівників до підвищення ефективності трудової діяльності [2]. Спираючись на попередні визначення, можна підсумувати, що термін "мотивація" ширший за "стимулювання", бо використовується для того, щоб підкреслити більш довгостроковий сталий час дії.

Найважливішою метою для будь-якого підприємця є формування певної поведінки працівників, їх правильного ставлення до праці, яку вони виконують, вплив на їх внутрішні мотиви, інтереси та потреби, адже саме задоволеність робітників визначає добробут усього підприємства. Так, відомий японський менеджер Л. Якокка наголошував, що "коли йдеться про те, щоб підприємство рухалось уперед, уся суть у мотивації людей" [3].

Мотивація праці робітників може мати матеріальну та моральну спрямованість, які проявляються в очікуванні грошової винагороди, морального задоволення від почуття значущості та корисності в колективі, а також страху перед покаранням за невиконання дорученої роботи.

Матеріальні стимули включають у себе заробітну платню, надбавки, доплати за умови праці, участь у капіталі та перерозподілі прибутку. Ще один тип матеріальної винагороди, яким керівник може скористатись зі своєї ініціативи, – преміальні виплати (бонуси), які можуть бути як плановими (щорічні премії, приурочені до певної дати), так і позаплановими, пов'язаними з результатами праці робітника або отриманням організацією додаткового прибутку.

Варто зазначити, що матеріальними стимулами праці є не лише грошові винагороди, а й такі пільги, як оплата медичних послуг, страхування, повна або часткова оплата витрат на транспорт до місця роботи та назад, надання підприємством безвідсоткових позик або позик під низький відсоток, оплата харчування під час праці; також отримання пам'ятних подарунків, туристичних та екскурсійних путівок і можливість зміни соціального статусу (кар'єра) [4, с. 7].

Щодо моральних стимулів, то вони виявляються у визнанні значущості робітника у колективі. Публічне визнання реалізується розповсюдженням інформації про досягнення працівника у газетах, які випускаються організацією, на спеціальних стендах (дошках пошани), привселюдним оголошенням подяки, присвоєнням звань, нагородженням спеціальними грамотами та знаками. Крім публічного, існує ще й особисте визнання, яке використовується щодо тих робітників, які найбільше відзначилися у ході праці, та характеризується згадуванням працівника в спеціальних доповідях вищому керівництву підприємства, представленням його особисто керівникові, персональними вітаннями адміністрації.

Моральним стимулом також вважається підтримання керівництвом комфортного клімату в колективі, забезпечення нормального спілкування, проведення творчих конкурсів тощо.

Розглянувши основні види мотивації праці, які використовують у нашій державі, не можна не звернути увагу на деякі інші способи, які здебільшого використовуються за кордоном. Отже, зупинимо нашу увагу на японській та західноєвропейській системах мотивації праці.

Однією з головних причин стрімкого успіху Японії є модель управління персоналом, що використовується в цій країні. Найяскравішими прикладами такого управління є система "довічного найму" та система оплати праці "за вислугою років", які тісно переплітаються між собою. Такі способи мотивації, з одного боку, корисні для роботодавців, які впевнені у вірності та відданості своїх працівників, тому що ті бояться бути звільненими з роботи, а отже, стати вигнанцями у

суспільстві, а, з іншого боку, і для робочих, які, в свою чергу, отримують відчуття стабільності, впевненості в завтрашньому дні, гарантію забезпеченої старості [5].

Одним з найсильніших засобів мотивації в Японії також вважається "корпоративний дух" фірми. Працівники "зливаються" з підприємством, ставлячи його інтереси вище за свої, стаючи відданими його ідеалам. Це досягається також за допомогою численних лозунгів про економію ресурсів та ощадливість, спонукань до виготовлення високоякісної продукції, які вивішені чи не на кожному підприємстві країни.

Щодо західноєвропейського досвіду стимулювання робітників, то тут, на відміну від Японії, спостерігається переважання матеріального стимулювання над моральним. У більшості країн цього регіону (Німеччина, Франція, Австрія, Італія, Люксембург, Іспанія та інші) прийнято та навіть законодавчо закріплено видавати додаткові виплати працівникам, що приурочені до Різдва (у листопаді), або компенсації до відпустки (у червні-липні). Такі доплати часто називаються "13-та та 14-та заробітна платня", оскільки найчастіше сягають розмірів місячної зарплати працівників [6, с. 8].

Додаткові премії видаються в багатьох країнах тим працівникам, які надають підприємствам частину своїх заощаджень на визначений термін. Також деякі європейські підприємства практикують збереження преміальних винагород, які видають працівникам раз у декілька років, на спеціальному банківському рахунку, відсотки за яким не обкладаються податками. Таким чином, створюється зацікавленість у роботі на підприємстві, адже при звільненні працівник нічого не отримує.

В Україні найбільшими проблемами великих та середніх підприємств є плінність кадрів та невелика продуктивність праці. Так, нещодавно було зазначено, що продуктивність праці українців у середньому у п'ять разів менша порівняно зі США [7]. Таку різницю можна пояснити тим, що у США склалася більш дієва мотиваційна система, яка заохочує робочих до управління працею та якістю продукції на рівні цеха, а також до участі у робочих нарадах, конференціях та ін. Таким чином, працівники усвідомлюють, що вони значимі та потрібні фірмі, вбачають усі перспективи розвитку.

Щодо плінності кадрів, то найбільшою мірою цей процес розповсюджено у кампаніях, де серед персоналу зосереджено більше 70 % некваліфікованих співробітників (наприклад, супермаркети, заклади громадського харчування, фармацевтичні компанії і т. д.). У такому разі фірми, які не хочуть втрачати своїх працівників, змушені складати індивідуальні графіки праці, підвищувати преміальні виплати, а також упроваджувати додаткові винагороди та подарунки тим працівникам, які залишаються у компанії впродовж встановленого терміну. Так, співробітники харчовального закладу "МакДональдс", які пропрацювали там 10 років, отримують у подарунок каблучку з діамантом, а більше 15 років – сертифікат на придбання цінних подарунків [8]. Також, багато фірм з високим показником плінності робочої сили впроваджують програми навчання та розвитку. Такі програми спрямовані не лише на те, щоб працівники знали свою роботу краще, але й на те, щоб вони не хотіли втратити навіть незначну посаду, адже так багато знають саме про неї та витратили велику кількість часу на відвідування різних тренінгів та консультацій.

Загалом експерти зазначають, що 25 % населення Євросоюзу на 2010 рік незадоволені своєю роботою [9]. Щодо України, то тут на подив багатьох цей показник (за 2011 рік) при опитуванні виявився значно меншим – 13,6 % [7].

Підвищення зацікавленості людей у виконуваний ними праці забезпечує не тільки підвищення ефективності виробництва, але й задовольняє їх особисті престижні потреби: самоповага, повага з боку інших, досягнення успіху, кар'єрне

зростання. Створення дружного колективу працівників та стеження за їх взаємовідносинами, своєчасне коригування складу груп (особливо творчих колективів) зменшує кількість суперечок на підприємстві, створює приємну атмосферу, знижує вірогідність нещасних випадків під час виробництва, а також задовольняє соціальні потреби працівників у спілкуванні, приверненні до себе уваги, співпраці та турботі про інших. Таким чином, роботодавець може досягти зниження плинності кадрів та ризиків виробництва, а також підвищення ефективності вирішування робочих конфліктів. Упровадження методів мотивації сприяє зростанню відчуття морального задоволення і власної гідності, поліпшенню психічного та фізичного здоров'я як працівників, так і роботодавця.

Наведені методи мотивації, які використовуються як в Україні, так і за кордоном, здебільшого витратні, особливо, якщо це матеріальне стимулювання, але слід зазначити, що за правильної організації заходів витрати покриваються за рахунок зменшення кількості бракованої, неякісної продукції, випадків поломок обладнання за виною робітника. Не виключається також можливість розробки нової технології виробництва, якщо на підприємстві стимулюються інтелектуальні внески робітників.

Спираючись на викладену інформацію, можна сказати, що мотивація робітників – процес дуже складний та довготривалий, який вимагає не тільки матеріальних затрат, але й знання основних потреб робітників та вміння правильно їх задовольняти. Але правильно побудована система мотивації приносить гарні плоди підприємству, надає йому змогу інтенсивно розвиватися. Велику роль відіграє не тільки побажання роботодавця, але також і менталітет народу, законодавча база країни.

Щодо України, то зрозумілим стає той факт, що орієнтація на досвід Японії, на жаль, поки не є першочерговою прерогативою, адже здобуток цієї країни полягає у багатовіковому вихованні поколінь за особливими традиціями, які вбачають вироблення загостреного відчуття обов'язку та залежності від ієрархічного соціального взаємозв'язку. Система методів мотивації, що розвинена в цій далекосхідній країні, дуже заманлива, адже вимагає значно менших грошових витрат на стимулювання, а результати часто вражають, але варто розуміти, що такий устрій навряд чи приживеться в нашій країні.

Реальнішим та дієвішим способом для підприємства буде використання вже випробуваних у нашій країні методів мотивацій або ж наслідування методів стимулювання, що розвинуті в тих державах, які ближче до нас не тільки просторово, але й за психологією та традиціями. Найбільш дієвими для України можна назвати матеріальні методи стимулювання праці, що зумовлено також характерними рисами менталітету, в особливості – звичкою до накопичування та прагненням мати більше, ніж є. Тим паче, в сучасних економічних умовах держави, коли більшість робітників мають мізерну заробітну платню, значна частина населення України зацікавлена більшою мірою у підвищенні свого матеріального стану шляхом отримання більших надбавок та премій, аніж у комфортності та сприятливості умов праці, які все частіше відходять на другий план.

Дослідивши різні методи мотивації праці в Україні та за кордоном, відслідкувавши взаємозв'язки між методами мотивації та особливостями менталітету народу та, нарешті, запропонувавши найбільш дієві методи мотивації для українських підприємств, автор досяг поставленої мети. Отже, можна дійти висновку, що грамотна мотивація праці на вітчизняних підприємствах як за допомогою матеріальних, так і моральних стимулів перетворює взаємодію робітника та підприємця на вигідне партнерство, що в результаті корисне не тільки для них обох, але й для суспільства в цілому, адже чим більше підприємств

використовуватиме методи мотивації, тим менша буде кількість людей, які не реалізували свій потенціал, і тим вищий рівень суспільного прогресу буде досягнуто.

Наук. керівн. Зайцева І. С.

Література: 1. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / Сардак С. // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51. 2. <http://uk.wikipedia.org/wiki/>. 3. <http://infomanagement.ru/referat/166/4>. 4. Череп А. В. Стимулювання праці – необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / Череп А. В. // Економіка, фінанси і право. – 2005. – № 2. – С. 7–10. 5. http://otherreferats.allbest.ru/management/00098885_0.html. 6. Кузьменко В. Щодо матеріального стимулювання найманих працівників / Кузьменко В. // Праця і зарплата. – 2011. – № 35. – С. 8–9. 7. <http://www.sostav.ua/columns/2012/04/12/2/48513/>. 8. <http://job.ukr.net/news/kak-ukrainskie-kompanii-borjutsja-s-tekuchestju-kadrov/>. 9. <http://bambata.ru/?p=9288>.