

## СТАТИСТИЧНИЙ МОНІТОРИНГ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Постійні зміни в соціально-економічній та політичній сферах розвитку країни створюють як можливості, так і загрози для кожної особистості та вносять значний рівень невизначеності в життя суспільства й кожного окремого її члена. В цих умовах, лише дієвий мотиваційний механізм, що є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів суб'єктів підприємництва.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприятиме підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності й прибутковості підприємств. У той же час, впровадження ефективної системи мотивації працівників на підприємстві дозволяє вийти йому на економічно новий рівень розвитку й реалізувати свої можливості на світовому рівні.

Основним призначенням системи стимулювання працівників підприємства є формування їх виробничої поведінки, спрямованої на досягнення стратегічних завдань, тобто поєднання інтересів і потреб робітників зі стратегічними цілями підприємства. Відновлення, розробка та впровадження ефективних систем мотивації працівників на підприємствах базується на інформаційно-аналітичному та методичному забезпеченні, яке надає статистичний моніторинг.

Сучасна економічна наука виділяє таку класифікацію теорій мотивації: традиційні, змістовні та процесуальні. Традиційні теорії мотивації (Ф. Тейлор, Г. Форд.) засновані на використанні політики матеріального заохочення або покарання. До недоліків цієї теорії можна віднести той факт, що зовсім не враховується внутрішня мотивація людини, заохочується тільки матеріальне стимулювання. Крім того, з точки зору цієї теорії, всі робітники є рівними по відношенню до мотивування. Змістовні теорії (Д. МакКелланд, К. Альдерфер, А. Маслоу) виражають мотивованість людини до праці не тільки через матеріальні блага й послуги. Відмінність між змістовними теоріями вказаних науковців в тому, що теорія А. Маслоу, на відміну від теорій Д. МакКелланда й К. Альдерфера, формує ієрархічну залежність між потребами людини. Процесуальні теорії (Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Макрегор) на відміну від змістовних вивчають сам процес мотивації, оскільки навіть якщо добре відомо, які є потреби у людини, це не дає гарантії, що мотивація буде усвідомлена і контрольована і спрямована на досягнення бажаних для підприємства цілей.

Отже, кожна із теорій має свої позитивні та негативні моменти й націлена на певні правила при мотивуванні праці, виходячи з яких й формується комплекс показників, якими доцільно управляти при здійсненні мотивації працівників.

Розглянемо особливості формування зарубіжних систем мотивації працівників підприємств та основні фактори їх мотивованості [1,2] (табл.1).

Таблиця 1  
Фактори мотивованості праці в зарубіжних системах мотивації працівників

Країна	Фактори мотивації праці	Країна	Фактори мотивації праці
Японія	Вік, стаж, професійна майстерність, результативність праці	Великобританія	Рівень заробітної плати, пайова участь в капіталі
США	Якість роботи, висока кваліфікація, заохочення підприємницької активності	Німеччина	Якість роботи, соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата, диференціація системи податків і пільг	Франція	Якість роботи, висока кваліфікація, кількість раціоналізаторських пропозицій, ініціативність, бальна оцінка праці

Отже, як видно з табл.1 при здійсненні статистичного моніторингу мотиваційних факторів працівників підприємства необхідно виходити із сутності п'яти основних рушійних мотивів робітників:

мотив винагороди – робітник працює заради грошей й інших матеріальних благ;

соціальний мотив – працівникові важливо схвалення керівництва підприємства і колективу;

процесний мотив – робітник працює краще, коли він задоволений самим процесом праці;

мотив досягнення – робітник прагне до

самоствердження і самореалізації;

ідейний мотив – для працівника важливо досягнення спільних з підприємством стратегічних цілей й причетність до місії підприємства.

Як показує практика роботи вітчизняних підприємств моніторинг, оцінювання та управління станом системи мотивації та стимулювання праці персоналу доцільно проводити з урахуванням груп показників, наведених в табл. 2.

Таблиця 2

Характеристика груп показників, що використовуються для моніторингу мотивації та стимулювання праці

Напрямок впливу групи показників на діяльність підприємства	Характеристика групи показників
Зв'язок зі стратегією підприємства	- показники, що описують стратегію, цілі й політику підприємства в сфері мотивації і стимулювання персоналу, відображають її зв'язок зі стратегією управління персоналом
Функціонування системи оплати праці	- показники системи окладів (тарифної системи), її зміни з урахуванням конкурентоспроможності та стану попиту на ринку праці; - показники оплати праці та її зв'язку із результатами атестації робітників підприємства; - показники якісного стану системи надбавок та пільг, співвідношення між різними частинами оплати праці; - показники якості нормативної документації з оплати праці
Функціонування преміальної системи	- показники оцінки результатів праці; - показники різноманітності преміювання та його диференціації за видами премій та частоті виплат; - об'єктивні та формалізовані показники й критерії формування змінної частини оплати праці за категоріями робітників
Функціонування системи пільг та компенсацій	- показники диференціації діючих пільг і компенсацій за категоріями персоналу; - показники диференціації додаткових пільг в залежності від цілей; - показники різноманітності соціального пакету
Функціонування системи нематеріального стимулювання	- показники нематеріального стимулювання за категоріями робітників та цілями; - показники кар'єрного росту; - показники оцінювання й атестації персоналу; - показники корпоративної культури з точки зору мотивації і оплати праці персоналу

За допомогою представлених в табл. 2 груп показників можна найбільш повно оцінити ефективність процесу мотивації на кожному підприємстві, за результатами дослідження стану даних показників - створити більш досконалу і ефективну систему мотивації праці персоналу.

У постійно мінливих економічних умовах господарювання сучасним підприємствам необхідно постійно оновлювати методи мотивації і стимулювання персоналу, тобто використовувати інноваційні технології управління. Сучасним інструментарієм для цього виступають механізми стимулювання творчої та інноваційної активності працівників. Важливим стимулом при цьому є організація праці.

З метою формування мотиваційного профілю працівника [3] в практичній роботі підприємств розповсюджені анкетні опитування, результати яких показують, що робітники до основних факторів мотивації відносять: можливість кар'єрного росту; гнучкий графік роботи; високу заробітну плату та матеріальне заохочення; гарну атмосферу в колективі; стабільність підприємства; повагу з боку керівництва; умови праці. При цьому слід відмітити, що серед працівників робочих професій найчастіше обирається «матеріальна мотивація» й «умови праці», а серед категорії робочих більш високих посад, таких як бригадир, майстер, або службовців розповсюджений такий фактор мотивації, як «можливість кар'єрного росту».

Розвиток ринку праці й конкуренція, яка існує на ньому, висувають нові вимоги як до трудових ресурсів, так і до роботодавців. При цьому, поняття мотивації працівників тісно пов'язано із системою управління персоналом. А для прийняття ефективних управлінських рішень в даній сфері важливим є створення сучасного інформаційно-аналітичного забезпечення, основою якого й виступає статистичний моніторинг мотиваційних факторів працівників сучасних підприємств.

### Список літератури

1. Заярна Н. М., Пасенченко Ю. С., Тис Р. І., «Необхідність впровадження світового досвіду мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах», *Молодий вчений*, №12 (52), с. 620-623, 2017.
2. Колобердянко І.І., Редька Ю.А., «Сучасні системи та організація оплати праці в зарубіжних країнах». [Електронний ресурс]. Доступно: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=Vznu\\_eco\\_2015\\_2\\_19](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vznu_eco_2015_2_19). Дата звернення 17.03.2019.
3. Стахів О. В., «Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства». [Електронний ресурс]. Доступно: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8925/14-Stahiv.pdf?sequence=1>. Дата звернення 17.03.2019.