

Студент 6 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто специфіку мотивації персоналу на підприємствах, основні принципи успішної побудови системи мотивації для підприємств різного типу.

Аннотация. Рассмотрены специфика мотивации персонала на предприятии, основные принципы успешного построения системы мотивации для предприятий различного типа.

Annotation. The specifics of motivation of personnel on enterprises, basic principles of successful construction of the system of motivation for the enterprises of different type are considered in the article.

Ключові слова: персонал, мотивація, матеріальні та нематеріальні стимули, стимулювання.

В умовах жорсткої конкуренції професійні навички й особисті якості працівників стають основними конкурентними перевагами; саме співробітники забезпечують прибуток підприємства, який можна суттєво збільшити, приділяючи достатню увагу розвитку персоналу, формуванню його лояльності до організації, створюючи відповідну для успішної роботи атмосферу в колективі. Таким чином, важливими проблемами для керівника є планування, організація підлеглих, а також мотивація їх діяльності [1, с. 38–41].

Розглянемо основні моменти, коли керівнику підприємства слід приділяти особливу увагу проблемі мотивації персоналу:

- співробітники оцінюють свою роботу як не зовсім значиму для підприємства;
- у працівників є виражене незадоволення кар'єрним зростанням і заробітною платою;
- підлеглі говорять про недоліки організації своєї роботи;
- існують нечіткі вимоги з боку керівництва підприємства або підрозділів до виконання тих чи інших робіт чи зобов'язань;
- у роботі співробітників є недовантаження, як наслідок – велика питома вага простоїв, розмов, що не пов'язані із безпосередньою роботою, перекурів і т. п. [1, с. 50–52].

У літературних джерелах поняття "мотивація" (від фр. *motif* – причина) розглядається як спонукання до дії; вона є одним з найважливіших компонентів діяльності. Мотиваційну сферу, головним чином, складають потреби – відповідь на запитання "чому?" – і мотиви – відповідь на запитання "навіщо, заради чого?" [2, с. 87–92].

У систему мотивації на підприємстві включаються чинники матеріального і морального стимулювання робітників. Розглянемо деякі з моральних чинників:

- добре обладнане, організоване, забезпечене усім необхідним робоче місце;
- просування у службовій діяльності;
- здоровий психологічний, моральний клімат у колективі на підприємстві;
- існуючий "корпоративний дух", що відповідає чи не відповідає бажанням персоналу та сучасним тенденціям; грамоти, подяки та ін.

До найбільш важливих матеріальних чинників віднесемо такі стимули, як: премії, доплати, одноразові заохочення, безкоштовне харчування, цільові бонуси, соціальні пакети, оплата наднормових, оплата службових розмов по мобільному телефону, оплата окремих спортивних занять, медичної допомоги та ін. [3].

Розглянемо запропоновані окремі заходи з удосконалення системи мотивації на прикладі ТОВ "Укрбудсервіс".

При аналізі роботи підприємства автором було зазначено, що оскільки підприємство займається автоперевезеннями, то основну частину персоналу за статевим складом становлять чоловіки, жінок значно менше, і вони займаються в основному питаннями обслуговування. На погляд автора, цей факт необхідно враховувати при розробці системи стимулювання, тому що чоловіки та жінки в загальній своїй чисельності дещо по-різному відносяться до чинників матеріального і морального стимулювання. Якщо чоловіки більш зацікавлені в заходах матеріального характеру, то для жінок мають значення фактори обох груп.

Виходячи з цього, автор запропонував окремі зміни в мотиваційній системі ТОВ "Укрбудсервіс". В якості достатньо вагомого стимулу для працюючих жінок автором розроблені "плаваючі" графіки роботи з тим, щоб вони могли планувати та коректувати робочий час на підприємстві за своїми потребами. Окрему увагу необхідно приділити медичному обслуговуванню персоналу, для цього пропонується проведення загальної диспансеризації в установлений час, наприклад, раз на півріччя. До цих питань безпосередньо відноситься також питання обов'язкового медичного страхування всіх працюючих. Крім того, для персоналу підприємства слід запропонувати оплату транспортних витрат, які пов'язані з виконанням службових обов'язків.

Одним із загальних стимулів, особливо, морального характеру при влаштуванні на роботу є, безумовно, імідж підприємства. Над цим питанням треба працювати колективу підприємства в цілому і підтримувати імідж слід керівництву та колективу весь час за допомогою різних чинників.

Таким чином, були стисло розкрито пропозиції щодо рішення окремих проблем мотивації персоналу, які, на

погляд автора, будуть сприяти покращенню морального клімату, створенню привабливих умов та отриманню більш високих результатів роботи на підприємстві ТОВ "Укрбудсервіс".

Наук. керівн. Цуканова В. Я.

Література: 1. Алехіна О. Е. Стимулювання розвитку робітників організації / О. Е. Алехіна // Управління персоналом. – 2002. – № 1. – С. 50–52. 2. Дряхлов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. И. Дряхлов, Е. А. Куприянов // СОЦИС: Социологические исследования. – 2002. – № 12. – С. 87–92. 3. <http://www.management.com.ua>. 4. Комаров Є. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом / Комаров Є. І. // Управління персоналом. – 2006. – № 1. – С. 38–41. 5. Володін А. Що спонукає нас працювати: Теорія мотивації праці / Володін А., Назарук М. // Банківські технології. – 2002. – № 10. – С. 29–31.