

## **ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

***А.О. Познанська, аспірант***

*Сумський державний університет*

*У статті наведені практичні рекомендації щодо впровадження додаткових форм стимулювання (матеріальних та моральних) під час реалізації проектів на машинобудівних підприємствах для організації високоєфективної роботи мотивованої команди співробітників, яка забезпечить успішну організацію проекту з позитивним кінцевим результатом.*

На сьогодні, коли стрімко розвивається наука і техніка, важливо «тримати руку на пульсі». Якщо говорити про машинобудівне підприємство, то воно часто стикається з питаннями внесення додаткових параметрів, змін у свою продукцію, або взагалі розробляти новий проект. Для успішного виконання нового замовлення необхідно створювати робочі групи під конкретний проект, що в свою чергу веде до додаткових затрат людино-годин. На цьому етапі постає питання стимулювання працівників створеної робочої групи для ефективної роботи в зазначені строки.

Система стимулювання під час проектної організації робіт дещо відрізняється від існуючої на підприємстві. По-перше, при управлінні проектом з'являються нові параметри роботи, інші критерії виконання та вимірювання результату. По-друге, чіткі строки виконання, та недовготривалість процесу. Виходячи з вище сказаного, спробуємо запропонувати оптимальні форми стимулювання для персоналу в умовах проекту. При цьому будемо вважати, що основний оклад та загальна система для працівника залишається, але під час реалізації проекту з'являється необхідність додаткового стимулювання.

Взагалі, на практиці використовуються всі способи мотивації, але основним інструментом мотивації з точки зору їх ефективності в умовах реалізації корпоративних проектів є матеріальні стимули. До них відноситься, перш за все, заробітна плата. Заробітна плата - найефективніший, але, при цьому, і найдорожчий спосіб трудової мотивації персоналу. Основний недолік цього способу стимулювання, окрім його високої вартості, полягає в ефекті звикання. Багаточисельними експериментами встановлено, що підвищення заробітної плати, як правило, веде до короткотривалого зростання ефективності праці, але після деякого часу ефект надбавки пропадає і ефективність праці падає навіть нижче за ту, в якій була зроблена надбавка. Крім того, на відміну від морального стимулювання, існує

мінімальний розмір надбавки заробітної плати, нижче за який надбавка надає дестимулюючу дію.

Для матеріальної мотивації під час реалізації проектів пропонуємо використання премій, які будуть розраховані на основі КРІ – ключових показників ефективності. Оскільки робоча група має невелику кількість співробітників, результати і кількісні показники яких визначити нескладно.

Головні моменти преміювання на основі КРІ:

- ✓ основні цілі (2-3) на проект,
- ✓ визначення ключового показника ефективності досягнення кожної цілі,
- ✓ визначення ваги тої чи іншої мети в загальній сумі преміювання.

Таким чином, у працівника залишається його основна заробітна плата, та в рамках проекту він може отримати додатково премію, яка буде стимулювати працювати його якісно та понаднормово.

Крім того, для забезпечення якісної командної роботи можна ввести певний відсоток матеріальної надбавки (розрахований від прибутку за проект) в цілому за вдало реалізований проект. Що в свою чергу, буде мотиватором для згуртованої роботи команди.

Такий розрахунок буде економічно вигідним для компанії та стимулюватиме роботу над проектом.

Обов'язковою складовою є нематеріальне стимулювання. Важливість морального заохочення визначається тим, що, як доводять соціальні психологи, для розвитку ентузіазму, свідомого відношення до праці "позитивне підкріплення" (заохочення за високий результат) повинне значно переважувати "негативне підкріплення" (критику або покарання за погану роботу).

Нематеріальними стимулами під час проектної організації робіт можуть бути:

- 1) вручення корпоративної нагороди (значки, елемент одягу з емблемою підприємства, чашка і т.д.) у разі успішного завершення проекту;
- 2) організація та проведення фуршету із клієнтом по результатам замовлення, що створить відчуття особистої причетності до створення нової продукції;
- 3) відрядження групи в місце запуску обладнання;
- 4) додаткові можливості по відношенню до графіку відпусток, пільги та знижки на путівки для сімей (адже від понаднормової роботи страждає сім'я в цілому).

За результатами проекту варто провести аналіз роботи команди, виявити переваги, недоліки, обговорити, яким чином удосконалити процес для майбутніх проектів.

Слідуючи даним рекомендаціям, можна якнайкраще організувати роботу високо мотивованої команди, яка буде працювати ефективно і результативно.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРИ

1. Б.Мазо Особенности мотивации и стимулирования персонала в условиях проектной организации работ [Электронный ресурс] / Б. Мазо // Журнал "Кадровик. Кадровый менеджмент". Режим доступа к статье <http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/208/>
2. Система материальной и нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс] // Информационный портал сообщества HR-менеджеров. Режим доступа к публикации: <http://www.hr-portal.ru/node/23699>