

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

*А.Ю. Жулавський, доц., М.С. Чернова, студентка*

*Сумський державний університет*

*У статті розглянуті проблеми мотивації працівників малих підприємств. Був проведений аналіз матеріальної і нематеріальної мотивації, визначені задачі мотивації. Розглянута залежність темпів росту продуктивності праці і заробітної плати на малих підприємствах України та Сумської області.*

Ефективне функціонування ринкової економіки можливе за умови існування різних за своїми розмірами підприємств – великих, середніх і малих. Незважаючи на те, що економічний потенціал регіону визначають перш за все великі підприємства, малий бізнес продовжує займати провідне місце. Малі підприємства є фундаментальною основою для побудови конкурентного середовища, а також базою для формування у суспільстві середнього класу.

Для створення та ведення бізнесу в регіоні необхідні певні сприятливі для цього умови. Головними факторами успішного створення та розвитку малого підприємництва в Україні є організаційно-правові та соціально-економічні передумови (кон'юнктура споживчого ринку, наявні фінансові та матеріальні ресурси).

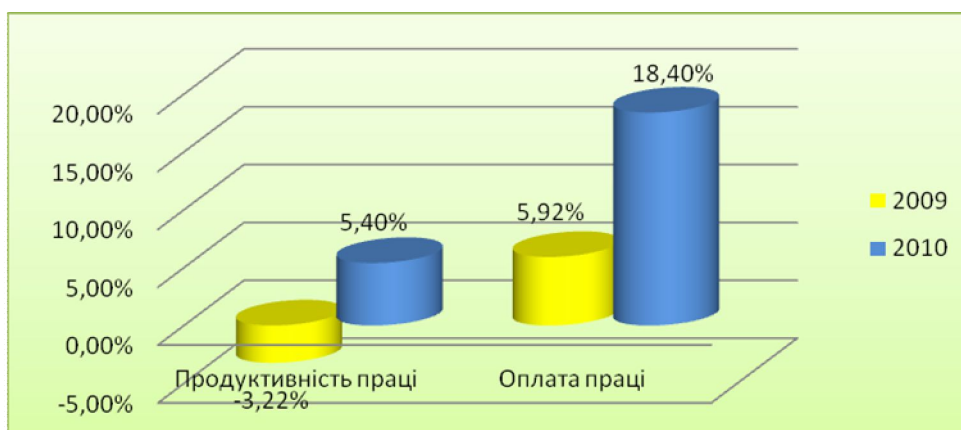
Ефективну роботу малого підприємства можна забезпечити за допомогою системи мотивації. Основні задачі мотивації: 1) формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; 2) навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування у фірмі; 3) формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації [1].

Існує багато методів мотивації персоналу: покарання як метод мотивації, грошові виплати, премії, удосконалення умов праці, нематеріальна винагорода. Найважливішою умовою розвитку підприємства є формування лояльності працівників. Саме на малих підприємствах формувати команду легше, ніж у великій корпорації. Адже головною умовою формування лояльності є взаємовідносини в колективі. Для цього керівник організації повинен відноситися до співробітників з повагою і довірою, що з боку персоналу буде відображатися у вигляді покращення результатів праці.

Незважаючи на безліч факторів (особливо нематеріальних) керівники здебільшого звертають увагу тільки на оплату праці персоналу. Вони вважають, що чим більша заробітна плата, тим більшою буде і продуктивність праці. Підвищення рівня заробітної плати

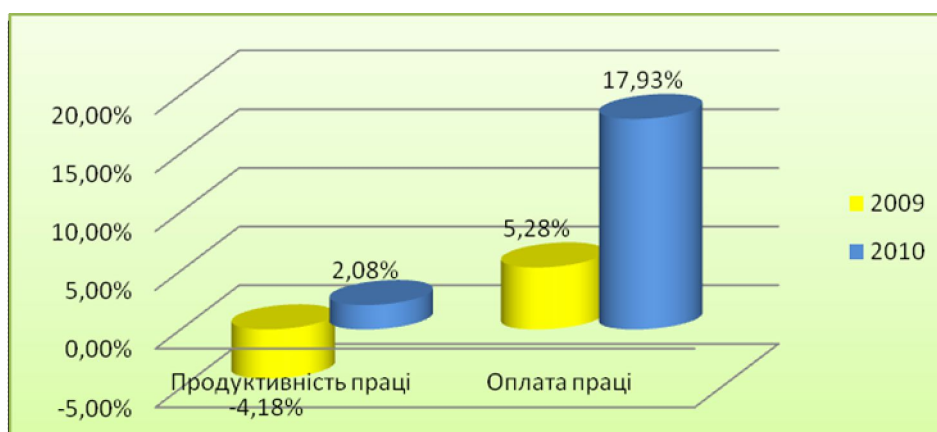
працівникам не завжди є ефективним. По-перше підприємство не в змозі завжди підвищувати розмір заробітної плати, а по-друге – це не завжди стимулює працівників підвищувати продуктивність праці. Сучасне суспільство вимагає від роботодавців ще певних бонусів окрім матеріальної компенсації.

Між динамікою продуктивності праці і оплатою праці є не випадкові залежності, які можна дослідити на прикладі малих підприємств України (рис. 1) та Сумської області (рис. 2).



*Рис. 1 Динаміка продуктивності праці і середньорічної заробітної плати на малих підприємствах України [2]*

Як видно з рисунку продуктивність праці на малих підприємствах в 2009 році знизилася з 214,18 тис. грн. до 207,28 тис. грн., тобто на 3,22% від попереднього. А в 2010 році зросла на 8,91% відносно попереднього року і на 5,4% відносно 2008 року. Середньорічна заробітна плата збільшилася в 2009 році на 5,92%, а в 2010 – на 11,78%. В 2010 відносно 2008 оплата праці збільшилася на 18,4%.



*Рис. 2 Динаміка продуктивності праці і середньорічної заробітної плати на малих підприємствах в Сумській області [2]*

В Сумській області така ж ситуація з продуктивністю праці на малих підприємствах як і по Україні в цілому – нестабільна динаміка. В 2009 році продуктивність зменшилася з

129,52 тис. грн. до 124,11 тис. грн. (4,18%), в 2010 році вона збільшується на 6,53% щодо попереднього року і сягає 132,21 тис. грн. Відносно 2008 року продуктивність збільшується на 2,08%. Середньорічна заробітна плата на малих підприємствах збільшується в 2009 році спочатку на 5,28%, а потім в 2010 році на 12,01%. Відносно 2008 року – на 17,93%.

Виходячи з цих даних можна сказати, що підвищення заробітної плати випереджає ріст продуктивності праці. Це означає, що працівники малих підприємств не мотивовані до кращої продуктивності, і сприймають підвищення заробітної плати як належне. Це не стимулює їх до покращення їхніх результатів праці.

Отже, мотивація персоналу на малих підприємствах залежить не тільки від матеріального заохочення, але й від інших факторів, таких як відношення керівників до підлеглих, рівень їхньої довіри до них, і найголовніше рівень лояльності працівників до компанії. Створюючи комфортну атмосферу на робочих місцях керівники досягнуть не тільки кращого самопочуття співробітників, але й забезпечать підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Дзюба В.В. Система мотивації персоналу підприємства на прикладі ВАТ «Сумхімпром» [Текст] / В.В. Дзюба, Л.П. Валенкевич // Тези доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів і студентів факультету економіки та менеджменту, присвяченої дню науки в Україні, м. Суми 18-22 квітня 2011. – 2011. – №1. – С.129-130 .

2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>