

## ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

асп. Кубатко В. В., студентка групи М-91 Кулинич І. А.

З переходом України до ринкових умов господарювання питання мотивації стає все більш актуальним. Мотивація працівників - одне з найбільш важливих завдань керівника. Вона вимагає уміння, напористості та розуміння людської природи. Успіху завжди домагається керівник, який має добре розвинені здібності спонукати працівників до вищого рівня напруження їхніх зусиль і, в кінцевому підсумку, до виконання роботи.

Саме тому, перед керівниками підприємств стоїть гостра проблема вибору методів, способів мотивації праці персоналу, які б дали змогу зацікавити працівників виконувати роботу якісно та продуктивно.

Питанням мотивації праці, поведінки людей в умовах постійних заохочень на робочих місцях та дослідженням різноманітних методів і способів стимулювання роботи персоналу підприємств було присвячено велику кількість наукових робіт іноземних та українських вчених: Л. Brentano, Т. Веблена, А. Маслоу, К. Маркса, А. Маршалла, А. Смітта, Х. Хекхаузена, С. Адамса, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Л. Портера, Ю. Зайцева, М. Карліна, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Кулікова, В. Лагутіна, О. Кузьміна та ін.

На сьогоднішньому етапі розвитку економіки України ще не сформований злагоджений механізм мотивації ефективної праці. Спад виробництва, незацікавленість працюючих в одержуваних результатах стали наслідком функціонування прийнятої раніше системи мотивації ефективної праці. Ця система базувалася на використанні моральних стимулів, які, на жаль, ефективні тільки протягом невеликого проміжку часу.

Зараз можна виділити такі проблеми мотивації праці на підприємствах:

- неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників;
- керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі;
- відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства. Вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Мотивуюча сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

- 1) покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
- 2) зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;
- 3) підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;
- 4) гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;
- 5) введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

В якості моральних «стимулів» можуть бути застосовані:

- стимулювання вільним часом, тобто за підсумками роботи кожного працівника. За певний період можуть бути надані за бажанням відгули, додаткові вихідні;
- трудове стимулювання - надання можливості просування по службі, направлення працівників у відрядження, підвищення ролі співробітників в участі управління підприємством;
- надання можливості добре проявити себе в результатах роботи, можливість додаткового навчання, підвищення кваліфікації;
- організація підприємством надання соціальних вигод: надання туристичних путівок, забезпечення медичного огляду, абонементи у фітнес-центри, інші місця, які любить відвідувати конкретний співробітник – все це підвищує повагу працівника до підприємства, мотивує його на плідну працю, яка винагородиться достойним відпочинком.

Отже, як бачимо, система стимулювання працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб цей інструмент застосовувався роботодавцями з максимальною ефективністю, необхідно мати чітке уявлення про механізми поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Для забезпечення такої мотивації необхідно знати інтереси людей та визначати їх потреби. Запропоновані методи мотивації праці допоможуть керівникам працювати більш продуктивно та ефективно; створять довірливе ставлення працівника до керівництва; зроблять підприємство могутнім гравцем на ринку висококваліфікованої робочої сили, яка виробляє якісну та конкурентоспроможну продукцію.