

## ВИТРАТИ НА СИСТЕМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

студент гр. МК-91 Кириченко Т.

Високий рівень кваліфікаційної і професійної підготовки трудових ресурсів, і їх відповідність сучасним організаційним та технічним вимогам є основними факторами забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Це свідчить про те, що вкладення в людські ресурси є необхідною складовою виживання підприємства, оскільки людина є найважливішим елементом виробничого процесу.

Робітники, які зацікавлені в результатах своєї праці, є більш активними в соціальній і економічній сферах, мають більш високу продуктивність праці, і як наслідок, сприяють більш швидкому досягненню кінцевих результатів діяльності компанії. В цілому соціальне значення мотивації працівників до результативної діяльності полягає в підвищенні якості продукції та послуг підприємства як суспільних благ, що сприяє більш повному задоволенню соціальних та економічних потреб і запитів суспільства.

Мотиваційна система управління персоналом повинна відповідати вимогам створення конкурентоспроможної, високопрофесійної, мобільної, гнучкої робочої сили. Для цього необхідним є створення єдиної системи мотивації, що дозволить ефективно керувати трудовими ресурсами, стимулювати і мотивувати їх до високопродуктивної праці, якісно змінювати та оновлювати свої навички.

Для того, щоб бути досить ефективною мотивація персоналу підприємств потребує певних витрат. Витрати мотивації – це витрати, які несе підприємство при впровадженні єдиної системи мотивації персоналу, головним елементом якої є мотиваційний пакет підприємства, а також витрати, які несе підприємство, шукаючи нових працівників на ринку праці.

Поняття «мотиваційні витрати» включають витрати на пошук інформації, ведення переговорів, складання контракту, забезпечення контролю і моніторингу діяльності персоналу, примушення до виконання контрактів, захисту від третіх осіб, формування/розширення функцій служби управління персоналом, доведення необхідності їх інвестиційної підтримки.

Вибір персоналом певної стратегії розвитку (напряму діяльності) і рівень його мотивації залежать від співвідношення заробітної плати працівника і мотиваційних витрат підприємства. Чим нижче ці витрати, тим нижче у роботодавця стимули контролювати працівника і відповідно тим вигідніше працівникові ухилитися від виконання обов'язків – адже він розуміє свою безкарність. Вибір наймачем певної стратегії залежить від співвідношення заробітної плати працівника і витрат працівника, пов'язаних з добросовісним виконанням обов'язків. Чим вище витрати мотивації, тим менш інтенсивно потрібно контролювати працівника, тим вище його мотивація до добросовісної праці.

В основу класифікації витрат мотивації можна покласти класифікацію трансакційних витрат Норта – Егертссона, але наповнення кожної із складових цієї структури буде в цьому випадку дещо іншим. У даній класифікації виділяють шість категорій трансакційних витрат:

1. Витрати пошуку інформації. Основні типи інформації, що потрібні для формування і ефективного функціонування персоналу підприємств: інформація про прийнятну для обох сторін ціну робочої сили (з/п), інформація про наявність вакантних робочих місць та їх якісна характеристика, інформація про «якість» продавців (кваліфікація і професіоналізм працівників), інформація про «якість» покупців (основна характеристика сфери і результатів діяльності підприємства). Витрати, пов'язані з діяльністю в цих сферах, несуть всі господарюючі суб'єкти – і індивіди, і підприємства. Такий моніторинг необхідний підприємствам, щоб, з одного боку, не переплачувати своїм працівникам, а з іншого – запобігти тому, що кращі з них підуть в інші компанії.
2. Витрати ведення переговорів. До них відносять: витрати на з/п менеджерів з персоналу, витрати на розміщення реклами про наявність вільних робочих місць, витрати на співробітництво з рекрутськими компаніями та біржами праці і т.п.
3. Витрати складання контракту. До них відносять: витрати на з/п працівників, які готують даний контракт, і його технічне забезпечення (витрати на комп'ютери, принтери, папір тощо).
4. Витрати моніторингу. Моніторинг дає інформацію про дії партнерів та стимулює добросовісне виконання контрактних зобов'язань як з боку керівників, так і працівників підприємства.
5. Витрати примушення до виконання контрактів. Передбачається укладання різносторонніх контрактів, а також залучення третьої сторони для залагоджування конфліктів у разі непередбачених обставин.
6. Витрати захисту від третіх осіб.

Отже, впровадження належної і оптимальної системи мотивації та витрат на неї є необхідними факторами функціонування та виживання підприємства, які за ефективного управління ними забезпечать підвищення загального рівня конкурентоспроможності підприємства.

Науковий керівник: к.е.н., ст. викладач Івашова Н. В.

