

## МЕТОДИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

студентка гр. МК-91 Коцур Я. М.

Ефективність будь-якого організованого процесу, що здійснюється і регулюється людьми значною мірою залежить від того, як працівники виконують свої функції. При цьому мотивація і стимулювання праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом. І це не випадково, оскільки ефективність роботи будь-якого підприємства залежить від ефективності праці виконавців. Тому дослідженню питання мотивації і стимулювання праці приділяється значна увага.

Методологічні основи дослідження мотивації праці було закладено в працях таких видатних західних економістів як А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Е. Мейо, П. Друкер та ін. Вагомий внесок у вивчення сучасних проблем мотивації праці зробили такі вчені-економісти як В. Подмарков, А. Здравомислов, О. Леонтьєв, Д. Богиня, А. Колот, Н. Павловська та ін.

Поведінка людини завжди мотивована, тому одним з основних завдань дирекції персоналу є вироблення ефективної мотиваційної системи (мотиваційного середовища, мотиваційного поля), яка сприятиме активній, ефективній і продуктивній діяльності персоналу для досягнення визначених завдань.

Мотиваційна система організації - це комплекс засобів впливу на персонал, які застосовуються з боку об'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників.

Ефективність системи мотивації може виражатися через підвищення ефективності роботи конкретного працівника. Для визначення індивідуальної ефективності діяльності можна використати методіку відомого вченого в сфері державного керування Т. Желюк. Дана методіка заснована на проведенні оцінки роботи працівника за критеріями якості роботи: показники виконання обов'язків і завдань, професійна компетентність (професійні знання, уміння, навички, оперативність мислення), етика поведінки (дипломатичність, стиль спілкування, співробітництво).

Для того, щоб система мотивації була ефективною, необхідно постійно проводити мотиваційний моніторинг.

Важливою складовою будь-якої мотиваційної системи є оцінка її ефективності. Оцінка ефективності мотивації персоналу може проводитися по напрямкам досягнення певного кінцевого результату діяльності за допомогою спеціально підбраного та мотивованого колективу підприємства, сформованого в результаті реалізації обраної кадрової політики.

До показників ефективності мотиваційної системи можна віднести:

- скорочення плинності кадрів,
- роботу висококваліфікованих фахівців,
- збільшення кількості працівників, які одержали або мають бажання одержати фахову освіту, підвищити свою кваліфікацію.

Також, одним із показників ефективності мотиваційних може служити ступінь задоволення своєю роботою у працівників. Для цього необхідно, щоб керівники й кадрова служба періодично проводила опитування робочих з приводу їх ставлення (задоволення або не задоволення) до проходження роботи.

Дуже часто для оцінки ефективності кінцевого результату (виробництва) застосовується показник продуктивності праці  $P_t$ .

$$P_t = O_n / T, \quad (1)$$

Де  $O_n$  - обсяг виробленої продукції протягом певного календарного періоду, грн.;  $T$  - витрати праці. Ефект від зменшень плинності кадрів (щомісячний):

$$\Delta m = Z_n * P(K_{r1} - K_{r2}), \quad (2)$$

Де  $Z_n$  - витрати на новачка:  $Z_n = Z_r / P_{or}$ ,  $(3)$

$Z_{or}$  - витрати на відбір персоналу;

$P_r$  - кількість відібраних кандидатів;

$P$  - середньооблікова чисельність робітників;

$K_{r1,2}$  - коефіцієнт плинності відповідно на початок і кінець місяця, що дорівнює числу звільнених працівників, поділеному на середньоспискову чисельність працівників

Ефективність характеризує не тільки результативність діяльності, але і її економічність, тобто досягнення певного результату з мінімальними витратами. Мотивація праці, незважаючи на різні підходи, є одним з основних методів управління персоналом, що спонукує працівників на досягнення цілей, що стоять перед ними та організацією.

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