

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПЕРЕХРЕСТІ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПОРАЗОК ПІДПРИЄМСТВА

За сучасних умов розвитку економіки мотивація персоналу є однією з ключових проблем, що вимагає постійної уваги на всіх рівнях управління підприємством. Мотивація персоналу має певну особливість, вона знаходиться на «перехресті», як досягнень, так і поразок підприємства. Адже, слід зауважити, що розвиток мотивації підвищує ефективність роботи не менше, ніж технологічне переозброєння і фінансове управління. Крім того, в історії відомі приклади, коли конкурентні переваги підприємство досягало не за допомогою передової технології, а саме всупереч їй - на основі ефективно працюючої системи моральних і матеріальних стимулів.

Варто відмітити, що рано чи пізно у кожного керівника, зацікавленого в розвитку свого бізнесу виникає питання: «Як саме домогтися від своїх підлеглих максимальної віддачі?». Дане питання виникає не даремно, адже головне завдання керівництва полягає саме в тому, щоб повною мірою задіяти в процесі трудової діяльності весь потенціал своїх співробітників. Лише при своєчасному дослідженні, аналізі та розробці правильної системи мотивації співробітників, досягається бажаний результат.

На сьогодні в умовах жорсткої ринкової конкуренції, висока мотивація персоналу - це найважливіша умова успіху підприємства та запорука його подальшого розвитку. Досягнення високих результатів підприємством не можливе без налаштування працівників на роботу з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів підприємства у кінцевих результатах і без їхнього прагнення внести свій особистий доробок у досягненні поставлених цілей організації.

Доцільно зауважити, що на початку минулого століття для переважної більшості керівників було очевидно: гроші - ось головний стимул людини до роботи. Так і сьогодні багато керівників дотримуються саме такої точки зору. Безсумнівно, одним з основних стимулів для більшості співробітників є високий і стабільний дохід. Хоча відомий той факт, що в ряді випадків людина може викладатися на повну, навіть якщо заробітна плата його явно не задовольняє. З іншого боку, існують випадки, коли працівник не погодиться виконувати певну роботу ні за які гроші. Звідси випливає твердження - у трудовій мотивації, визначальним для вибору місця роботи та ставлення до праці, є щось окрім грошової винагороди, а іноді й більш діюче, ніж гроші. При цьому, було б серйозною помилкою, не враховувати такі важливі стимулятори, як емоційна атмосфера в компанії, можливість просування по кар'єрних сходах, соціальна захищеність, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства. Найбільш прості інструменти мотивації - це розроблена система заохочень і покарань, похвала і обґрунтована критика, конкуренція між співробітниками, за право бути кращим [1].

Для певного підприємства дієвими вважаються саме ті методи мотивації персоналу, які можливо реально застосувати в його умовах. Мабуть, тому важко визначити, які з цих методів є новаторськими, а які навпаки - застарілими. Рішення залишається за фахівцями сфери управління, тому необхідно, щоб воно було вірним і обґрунтованим, потрібно володіти всім набором інструментів та прийомів, що дозволять мотивувати персонал на високопродуктивну роботу.

Зрештою, якщо розглядати сучасні методи мотивації персоналу, то в першу чергу слід звернути свою увагу на такий незмінний елемент як заробітна плата, серед якої розрізняють: номінальну, додаткову та реальну. Щодо реальної заробітної плати, до неї в свою чергу належать: підвищення тарифних ставок, запровадження компенсаційних виплат та індексація відповідно до інфляції [2].

На сьогодні все більшого значення набувають «бонуси» на підприємстві, тобто разові виплати з прибутку організації (винагороди, премії). Розрізняють ряд бонусів: за відсутність прогулів, за заслуги, за вислугу років, цільові бонуси тощо. Також набуває широкого застосування такий інструмент мотивації як участь працівників у прибутках та в акціонерному капіталі підприємства. При участі працівника у прибутках встановлюється частка прибутку, з якої формується заохочувальний фонд. Варто відмітити, що частка залежить від рангу працівника в ієрархії і визначається у відсотках до його доходу (базової заробітної плати). Щодо участі в акціонерному капіталі, сюди відносять покупку акцій організації (АТ) і отримання дивідендів [3].

При матеріальному стимулюванні працівника, варто пам'ятати про моральне задоволення працівника від винагороди. Серед такого роду заохочень розглядають внесення працівника до плану додаткових виплат, а саме - подарунки організації, субсидування ділових та особистих витрат, пов'язаних з роботою та відрядженням. Також сюди можна віднести такі матеріальні послуги як, оплата транспортних витрат або обслуговування власного транспорту, виплата субсидій на харчування тощо [2].

Як окрему ланку варто розглянути такі інструменти мотивації як: стипендіальні програми - виділення коштів на освіту (покриття витрат на освіту на стороні); грант для оплати навчання (у вузі, коледжі, за кордоном); програми навчання персоналу - покриття витрат на організацію навчання (перенавчання, підвищення кваліфікації), а також «корпоративний університет» для безкоштовного внутрішнього навчання персоналу на підприємстві [2].

З метою підвищення самовіддачі працівників у процесі їх трудової діяльності, на сьогодні, необхідно пам'ятати про важливість для працівника сімейного фактору. Адже відомо, що кожна людина працює з метою задоволення, в першу чергу не так своїх особистих потреб, як сімейних. Саме тому, безкоштовні путівки в санаторій або будинок відпочинку, програми спортивних, культурних і туристичних заходів, подорожі за рахунок організації, впровадження на підприємстві програми житлового будівництва

являється досить ефективним важелем в процес управління персоналом підприємства. Однак, на рівні з ними, не менш важливими залишаються програми, пов'язані з вихованням і навчанням дітей, тобто виділення коштів підприємством для дошкільного та шкільного (коледжів) виховання дітей, онуків співробітників та іменні стипендії [1].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, варто зауважити, що на сьогодні існує необхідність створення цілісної системи мотивації, визначення методів її реалізації, оцінки та корекції. Саме за умови застосування комплексної системи мотивації з обов'язковим урахуванням емоційної та матеріальної складової - дозволить отримати повну віддачу від співробітників в процесі виробництва та як наслідок, надасть можливість підприємству оминати прикрі поразки та досягнути бажаного результату.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1 Сосновий А. П. Руководство для желающих управлять персоналом / А. П. Сосновий, П. В. Ратников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://free-consulters.ru/?p=263> (Дата звернення 18.02.2014)

2 Мельничук И. В. Современные методы мотивации персонала в организации / И. В. Мельничук // IV Международная научно-практическая конференция «Инновационные процессы и корпоративное управление» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01116/Meljnichuk.pdf (Дата звернення 20.02.2014)

3 Метод нестандартной мотивации удерживает сотрудника от увольнения [Электронный ресурс] / Евгения Решетникова // Российская бизнес-газета. – М., 2011. – No 814 (32). – С. 79. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2011/09/13/zanatost.html>. (Дата звернення 25.02.2014)