

Магістр 1 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ  
ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПРАЦІВНИКІВ**

*Анотація. Визначено особливості процесу формування мотивації трудової діяльності, наведено результати дослідження мотиваційного профілю персоналу підприємства та розроблено рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації на підприємстві.*

*Аннотация. Определены особенности процесса формирования мотивации трудовой деятельности, приведены результаты исследования мотивационного профиля персонала предприятия и разработаны рекомендации по совершенствованию системы мотивации на предприятии.*

*Annotation. The peculiarities of the process of formation of motivation of labour activity are determined, the results of the motivational profile of company personnel research are presented, and the recommendations for improving the motivation system at an enterprise are developed.*

*Ключові слова: мотивація, мотиваційний профіль, стимулювання персоналу.*

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності [1]. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи. Питанням ефективної мотивації персоналу присвячено багато праць вітчизняних та закордонних вчених: Кібанова А. Я., Самоукиної Н. В., Травіна В. В., Дафта Р. Л., Мескона М. Х. та ін.

Проте і досі залишаються не повною мірою вивченими деякі аспекти дослідження мотиваційного профілю окремих співробітників і трудових колективів у цілому. Отже, тема статті є досить актуальною.

Метою дослідження є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємствах та розробка рекомендацій щодо вдосконалення мотивації на підприємстві. Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються такі завдання: оцінюються та аналізуються основні мотиватори працівників; виявляються способи підвищення ефективності мотивації праці за допомогою різних засобів стимулювання.

Удосконалення системи мотивації є одним із найбільш важливих напрямів кадрової роботи. Якщо враховувати співвідношення витрат до отриманого результату, то віддача від інвестицій у проекти із поліпшення мотивації – одна з найвищих [2]. Ефективна система мотивації співробітників повинна враховувати насущні потреби більшості працівників і основні рушійні мотиви їхньої поведінки. Для того щоб розробити таку систему, необхідно систематично вивчати мотивацію працівників, наприклад, за допомогою анкетування, й оцінювати основні фактори, що підвищують ефективність роботи людини [3].

У даному дослідженні було проведено опитування працівників одного із підприємств м. Харкова. Респондентам була запропонована для заповнення анкета, в якій наведені основні характеристики роботи. Працівники повинні були проставити бали залежно від ступеня важливості того чи іншого фактора.

Результати опитування працівників представлено у вигляді діаграми, яка наведена на рисунку.

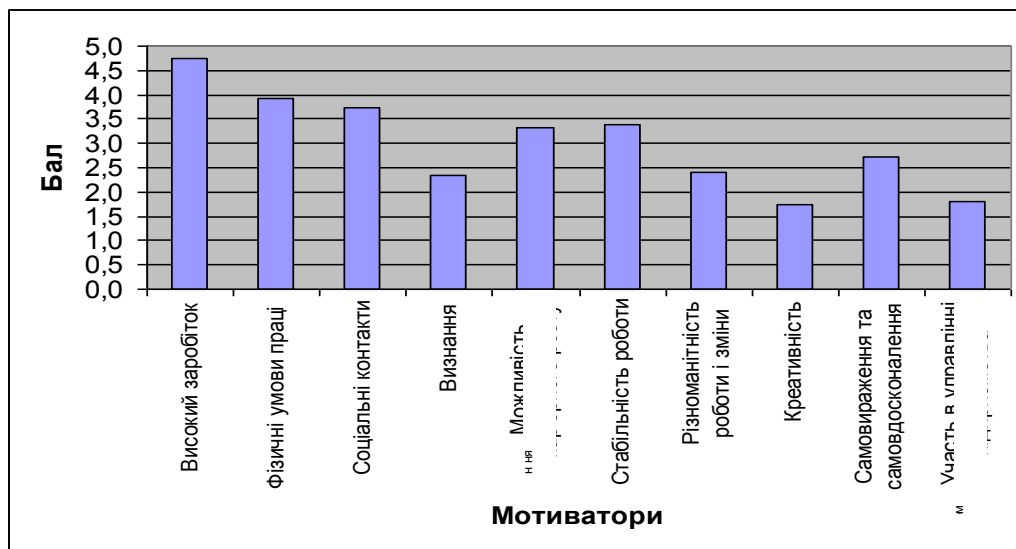


Рис. Мотиваційний профіль працівників

Проведене опитування серед робітників заводу показало, що найбільш важливим мотиватором є великий зарібок, куди входить як

основна заробітна плата, так і премії, надбавки, пільги. Далі за ступенем важливості є фізичні умови праці, куди відносяться відсутність на робочому місці шуму і забруднення та екологія робочого місця. Наступним важливим фактором є соціальні контакти, куди входять сприятливий психологічний клімат, можливість спілкування в процесі роботи, участь у спільних заходах після роботи.

Виходячи з того, що найважливішим фактором для робочих заводу є заробітна плата та премії, надбавки, доречно особливу увагу приділяти системі оплати праці та преміювання на даному підприємстві. З метою забезпечення зацікавленості робітників у результатах праці треба ввести більш ефективну систему преміювання. А саме автор пропонує таку концепцію щодо преміювання:

за виконання норм часу виплачувати премію у розмірі 10 % від розміру заробітної плати;

за наявність відсотку перевиконання норм часу нараховувати премію, яка складатиме 1 % від зарплати за кожний відсоток перевиконання;

за здачу продукції з першого пред'явлення виплачувати премію у розмірі 10 % від заробітної плати;

за повернення партій деталей на переробку премію знижувати у розмірі: за повернення 1 – 5 % знижувати на 3 % ; за повернення 6 – 10 % – на 5 % ; за повернення 11 – 20 % – на 7 % ; 21 % та більше – на 10 % .

Таким чином, саме така система оплати праці та преміювання буде стимулювати працівників до продуктивної роботи з виготовлення якісної продукції в потрібному об'ємі, що взагалі позитивно відзначиться на економічному становищі підприємства.

*Наук. керівн. Мартиненко М. В.*

-----  
**Л і т е р а т у р а :** 1. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с. 2. Иванова С. В. Мотивация на 100% : А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 288 с. 3. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.