

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проаналізовано використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону, а також розроблено рекомендації щодо їх удосконалення.

Аннотация. Проанализировано использование методов мотивации труда персонала на предприятиях Харьковского региона, а также разработаны рекомендации по их усовершенствованию.

Annotation. The use of methods of motivation of labour of personnel is analysed on the enterprises of Kharkiv region, and also recommendations for their improvement are developed.

Ключові слова: мотивація, методи мотивації праці персоналу на підприємствах, єдина тарифна сітка.

Нестабільна економічна ситуація в Україні, несприятлива демографічна ситуація, що впливає на рівень забезпеченості підприємств персоналом, є зовнішніми факторами, які визначають умови функціонування підприємства. Керівництво підприємств не може зменшити їх негативний вплив, однак потрібно враховувати його у процесі формування стратегії своєї діяльності [1]. Неефективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища, тобто його вплив можна бути скоригувати з боку підприємства. Тому проблеми використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону є досить актуальними.

Метою дослідження є аналіз використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону, а також виявлення існуючих недоліків і розробка рекомендацій щодо її вдосконалення.

Як відомо, мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей у колективі. Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом, адже саме персонал підприємства може постійно вдосконалюватися. Уміло керуючи персоналом, можна постійно вдосконалювати організацію виробництва і збільшувати прибуток підприємства [2].

Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Знання мотивації персоналу підприємства – основа створення більш досконалої системи стимулювання працівників. Люди свідомо оцінюють можливі варіанти поведінки, намагаються вибрати оптимальний шлях, щоб швидше досягти бажаного результату. Сила мотиву визначається мірою актуальності тієї чи іншої потреби для працівника. Чим більша потреба в певному виді благ, тим сильніше бажання її задовольнити, тим активніше діє людина. Особливістю мотивів праці є їх направленість. Саме тому для ефективного управління мотивацією необхідно: чітко усвідомити модель основного процесу мотивації; знати фактори, які впливають на мотивацію, набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, за яких потреби можуть бути задоволені; знати, що мотивація – це не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може привести до самозадоволення та інерції [3]. Активно діяти можна тільки тоді, коли впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети. Згідно з А. Колотом, виділяють 3 основні підходи до вибору мотиваційної стратегії [3]: стимули і покарання, мотивування через саму роботу, систематичний зв'язок з менеджером. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Як правило, управління мотивацією здійснюється із застосуванням таких методів: використання грошей як міри нагороди і стимулів, застосування покарань, розвиток співучасті, мотивація через працю, винагороди і визнання досягнень, залучення людей до управління.

Аналіз використання методів стимулювання праці персоналу на підприємствах Харківського регіону показав [4], що у 90 % випадках до 15 % працівників не можуть не тільки однозначно оцінити рівень розвитку функції мотивації, але й навіть не знають, чи існує на їх підприємстві система трудового заохочення, мотивації. Практичний аналіз якості реалізації мотивації на харківських підприємствах свідчить про необхідність її вдосконалення. На запитання "Чи існує на підприємстві чітка система мотивації?" на 2 підприємствах машинобудівного комплексу м. Харкова (ВАТ "Гідропривід" і ВАТ "ХТЗ") відповіли, що скоріше не існує, чим існує чітка, зрозуміла система мотивації персоналу на підприємствах. На запитання "Чи розроблені на підприємстві положення, рекомендації щодо матеріального мотивування колективу?" на цих підприємствах працівники дали позитивну оцінку, але вони не змогли оцінити систему мотивації як чітку й зрозумілу.

Отже, функція мотивації на цих підприємствах реалізується неефективно, оскільки працівники чітко не усвідомлюють, за яку саме поведінку їх заохочують або карають. Порівнюючи вітчизняний і зарубіжний досвід, слід зазначити, що менеджери різних країн використовують індивідуальні методи для стимулювання праці робітників залежно від ситуації, менталітету тощо. Так, в американській автомобільній корпорації Ford motors для матеріального стимулювання персоналу застосовується 23-ступенева тарифна сітка. Переважає застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців та існують переваги такого порядку над виокремленням робітників, з одного боку, і спеціалістів та службовців – з іншого. Ці переваги пов'язані з можливістю запровадження єдиного підходу до тарифікації різних категорій працівників, зі спрощенням переговорів між

Отже, для підвищення результативності праці персоналу необхідно, по-перше, поєднувати традиційні і сучасні методи мотивації праці персоналу, які зумовлені новими умовами господарювання підприємств, по-друге, враховувати вплив інформації, якою володіє менеджер, на цей процес, а по-третє, ситуаційно підходити до індивідуальних особливостей персоналу підприємств. Особливої уваги на підприємствах Харківського регіону потребує нематеріальна мотивація праці персоналу.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Грузіна І. Аналіз системи мотивації праці персоналу (на прикладі промислового підприємства) [Електронний ресурс] / Грузіна І. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ /2011_98/357-363.pdf. 2. Економіка підприємства в схемах і таблицях : навч. посібн. / Т. М. Серікова, С. П. Кожанова, В. І. Мельник та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 304 с. 3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 4. Доронина М. С. Управление мотивацией : монография / Доронина М. С., Наумик Е. Г., Соловьев О. В. – Х. : Изд. ХГЭУ, 2006. – 240 с.