

Обґрунтування важливості економічних методів мотивації персоналу підприємства

Олег Забузний

*здобувач освітньої програми «Менеджмент організацій»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: zabuznyiov@krok.edu.ua*

Наталія Литвін

*кандидат економічних наук, професор,
професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: litvinnm@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0003-4505-4363*

В умовах що склалися в Україні на даному етапі її розвитку ринок праці переживає значну трансформацію, а відтак набуло особливо важливого значення впровадження ефективних методів мотивації працівників. Серед багатьох інших, основним мотивуючим фактором для більшості працівників є заробіток. В свою чергу компанії-роботодавці також знаходяться на межі виживання і їх успіх у значній мірі залежить від наявності та стабільної роботи висококваліфікованих, зацікавлених працівників.

Готовність і бажання людини виконувати свої обов'язки є одними з ключових чинників успішної діяльності. Від цього багато в чому залежить наскільки повно і ефективно організація використовує свої ресурси і можливості, а це, в свою чергу, безпосередньо впливає на її конкурентоспроможність. Це означає, що система мотивації праці багато в чому визначає місце компанії на ринку, а тому вкрай важливо розробити якомога більш ефективні способи мотивування персоналу для підвищення ефективності праці.

Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б ще більше сприяли високій результативності її роботи. Закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації задля підвищення продуктивності трудової діяльності були розглянуті в працях В. Алькеми, О. Сумця [1], Н. Литвін [3], П. Армстронга, А. Маслоу, П. Мартіна, Б. Моснера, Ш. Річі, Б. Снідермана та інших науковців [2].

Об'єктом дослідження є процес впровадження економічної мотивації працівників підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні аспекти методів економічної мотивації працівників підприємства.

Метою дослідження є аналіз методів економічної мотивації працівників та формування пропозицій щодо їх запровадження для збільшення ефективності та продуктивності на підприємстві.

Економічні методи управління системою економічної безпеки підприємств передбачають матеріальну мотивацію ефективності роботи, наскрізний контроль і матеріальні обтяження за недотримання якості, термінів виконання робіт, трудової дисципліни та інших показників, що можуть знижувати ефективність

роботи як окремих ділянок, так і всього підприємства [3].

Ефективність праці – це підсумок цілеспрямованої діяльності людини. Ефективною можна вважати ту працю, яка дає максимальний результат за мінімальних її витрат. Результатом варто вважати отриманий дохід внаслідок виконання робіт, надання послуг, реалізації продукції. Загалом, ефективність праці вимірюється її інтенсивністю, якістю і продуктивністю. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи працівника і підприємства.

Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності праці, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці. Інтенсивність праці – ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Цей показник характеризує витрати фізичних та нервових зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи. Якість праці – це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог [4].

Економічна мотивація на сьогоднішній день є найважливішою для більшості українців, адже в умовах нестабільної економіки гідна заробітна плата є основою для забезпечення базових потреб людини. За матеріального стимулювання важливо враховувати не лише номінальну вартість винагороди за працю, а й реальну. У формуванні матеріальної мотивації необхідним є дотримання таких умов: існування рівня заробітної плати та дослідження її динаміки; між рівнем заробітної плати та кількістю і якістю результатів праці має існувати пряма залежність; наявність структури особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів тощо.

Матеріальна мотивація персоналу повинна бути побудована на системі заохочень працівників за допомогою фінансових винагород. Виділяють декілька типів матеріальних стимулів, які впливають на підвищення продуктивності праці.

Грошові стимули: заробітна плата; додаткова заробітна плата, преміювання з урахуванням важкості роботи, умов праці, професійно-ділових якостей працівника.

Негрошові стимули: медичне обслуговування, страхування, навчання, харчування, відпочинок в санаторіях, витрати на транспорт, витрати на зв'язок, спец-одяг тощо. Додаткові заохочення: участь у прибутку; бонуси; премії [5].

Провідна роль у матеріальній мотивації працівників належить заробітній платі як основній формі їх доходу. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення робочої сили, а отже - силу мотивації. Вплив високої заробітної плати на мотивацію працівників та підвищення ефективності виробництва різноплановий.

По-перше, більш високий рівень заробітної плати (у порівнянні з середньоринковим значенням) сприяє зниженню плинності кадрів, і в результаті формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності кадрів підприємство може скоротити витрати на набір та навчання персоналу і

спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва.

По-друге, така політика дає змогу відібрати на ринку праці найбільш кваліфікованих, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, чия продуктивність праці потенційно вища середнього рівня. У цьому разі досягається також економія коштів на навчання та підвищення кваліфікації.

По-третє, висока заробітна плата є чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання «відпрацювати» винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і страх бути звільненим та втратити рівень доходу [6].

Негрошові матеріальні стимули також відіграють важливу роль в мотивації персоналу. Деякі з них закріплені на законодавчому рівні (оплата відпусток, лікарняних), інші підприємство може встановлювати самостійно. Наприклад, надання додаткових оплачуваних днів до відпустки, безкоштовний проїзд на роботу та з роботи, оплата корпоративного мобільного зв'язку, надання гнучкого графіку за проханням працівника, організація дозвілля, облаштування кімнати відпочинку, безкоштовне харчування у їдальні, медичне страхування.

Отже, ефективність мотивації трудової діяльності персоналу підприємства повинна: виходити з особливостей зовнішньо-економічної кон'юнктури; погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці.

Ключові слова: персонал, економічна мотивація, ефективність праці.

Список використаних джерел

1. Сумець О.М., Алькема В.Г. (2021). СТАН МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ КОМУНАЛЬНИХ НЕКОМЕРЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ДРУГОГО І ТРЕТЬОГО РІВНІВ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ. *Вчені записки Університету «КРОК»*, С. 131–139. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-63-131-139> (дата звернення: 14.03.2024)
2. Зеленько Г. І., Ганжурова Л.Ю. (2012) Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Наукові записки НаУКМА. Т. 133: Економічні науки. С. 65-70* URL: <https://ektair.ukma.edu.ua/handle/123456789/2259> (дата звернення: 13.03.2024)
3. Алькема В.Г., Літвін Н.М., Кириченко О.С. (2015) Економічна безпека інноваційного підприємства: Навчальний посібник. К. : ВНЗ Університет економіки та права «КРОК». 320 с.
4. Sikun O. (2019) MOTIVATION AS A FACTOR OF IMPROVING EFFICIENCY OF LABOR PERSONNEL OF THE ENTERPRISE. *Young Scientist. Т. 1, № 65. С. 506–510.* URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-116> (дата звернення: 12.03.2024)
5. Денисенко М. П., Мельник, Л.С. (2019). МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ. *Вчені записки Університету «КРОК»*, С. 94–100 URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-55-94-100> (дата звернення: 14.03.2024)
6. Kuz'menko A. O., Myroshnychenko A. B. (2018) THE MANAGEMENT DEVELOPMENT OF PERSONNEL ORGANIZATION IMPROVEMENT SYSTEM. *Economy and Society. No. 19.* URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/29826> (дата звернення 14.03.2024)