

Оцінювання системи мотивації працівників роздрібної торгівлі

Марія Корнійчук,

здобувачка II курсу, гр. МЕН/ОРГ-23м-дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: KorniychukMV@krok.eud.ua

Науковий керівник:

Наталія Москаленко,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: MoskalenkoNO@krok.eud.ua,
ORCID: 0000-0002-0877-2350

Мотивація персоналу підприємства є важливим засобом управління персоналом, тому важливим напрямком діяльності будь-якої організації є вдосконалення системи мотивації на підприємстві. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація.

Метою написання тез є висвітлення результатів аналізу стану мотивації праці персоналу роздрібної торгівлі в сучасних умовах господарювання та розробка напрямів її удосконалення. Дослідження виконано на основі даних управління персоналом ТОВ «Арітейл», підприємства роздрібної торгівлі та його магазинів продуктів харчування, напоїв та тютюнових виробів.

Інформаційною базою дослідження стали фахові наукові статті, публікації у науково-прикладних журналах, аналітичні звіти, офіційні документи тощо.

Мотивація є важливим засобом управління персоналом, тому важливим напрямком діяльності будь-якої організації є вдосконалення системи мотивації. В той же час це є однією з основних проблем системи управління персоналом. Для того, щоб робота працівника підприємства була б більш ефективною, працівник повинен бути зацікавленим у здійсненні ефективної роботи за допомогою моральної та матеріальної мотивації [2].

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки [3].

Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність.

В рамках дослідження проведено оцінювання матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу підприємства роздрібної торгівлі. Система матеріальної мотивації у ТОВ «Арітейл» регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», іншими нормативно-правовими актами.

До методів матеріального стимулювання можна віднести будь-який прояв фінансового заохочення співробітника, а також штрафи за невиконання поставлених задач.

Матеріальні методи мотивації команди поділяються на три типи:

- 1) грошова винагорода: підвищення заробітної плати, премії, надбавки, тощо;
- 2) негрошова винагорода: подарунки до свят, квитки на різні заходи, навчання за рахунок компанії тощо;
- 3) система штрафів.

Нематеріальна мотивація — це комплекс не тільки грошових стимулів. Ці заохочення створюють сприятливі умови для задоволення вищих рівнів потреб кожного робітника у спілкуванні, визнанні, саморозвитку та творчій реалізації. Ефективні форми нематеріальної мотивації – можливість кар'єрного зростання, приємна атмосфера всередині колективу, комфортні умови праці, наради, участь у прийнятті рішень, зворотний зв'язок від керівництва зворотний зв'язок від керівництва.

У зв'язку з ситуацією у країні, ми маємо велику плінність кадрів, а також виникла проблема знайти працівників роздрібною торгівлі. Багато людей у зв'язку з війною виїхали за кордон, а ті хто залишився не хочуть працювати із за низьких заробітних плат і низької системи мотивації.

З метою оцінювання мотивації працівників, було підготовлено анкетування, щоб визначити на скільки співробітники задоволені винагородою. Анкета містила 18 запитань блочно, в опитуванні брали участь керуючі магазинами і продавці. Було опитано 125 керуючих і 452 продавців.

Перший блок з 5 питань, чи задоволенні працівники системою мотивації. Другий блок з 5 питань, чи задоволенні своїм кар'єрним зростанням і заробітною платою. Третій блок з 7 питань, чи працівник відвідували тренінги, чи були їх заслуги визначенні на якихось заходах, чи отримували нагороди. Четвертий блок – це відкрите питання в якому працівники писали свої рекомендації підприємству що до системи мотивації.

Результати опитування показали:

- лише 22,2% опитуваних відмітили мотивуючий вплив системи мотивації;
- 55,6 % опитуваних не оцінили мотивуючий вплив;
- 77,8 % опитуваних оцінили систему мотивації персоналу як низьку;
- 61,1% опитуваних не бачать ефекту в діях керівництва щодо підвищення мотивації персоналу, лише 27,8% опитуваних оцінюють їх як успішні;
- лише 11,1% задоволені діючою системою мотивації персоналу, 38,9% незадоволені, 50% не змогли оцінити;
- 100% опитуваних вважають, що потрібно удосконалювати систему мотивації персоналу на підприємстві.

Отже, провівши дане дослідження приходимо до висновку, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин головним чинником забезпечення ефективності діяльності підприємства є мотивований персонал, а матеріальне

стимулювання залишається важливим чинником підвищення продуктивності праці. ТОВ «Арітейл» підприємство, яке вибране для дослідження займається здійсненням торговельної, комерційної, виробничої, благодійної діяльності з метою одержання прибутку та задоволення інших потреб. Дослідження системи мотивації персоналу у ТОВ «Арітейл» виявило недосконалість засобів мотивації, що використовуються, хоча вони характерні для типового торговельного підприємства. Матеріальна складова (заробітна плата та система премій і додаткових винагород) залишається основним чинником продуктивності.

З метою розробки ефективної мотиваційної системи на підприємстві ТОВ «Арітейл», спочатку запропоновано для керівництва та відділу управління персоналом розробити: систему стимулювання праці; збільшити оплату праці; забезпечити підприємство кваліфікованим персоналом; сформулювати чіткі вимоги до різних категорій працівників; адаптація та навчання нових співробітників; удосконалення нематеріальних стимулів праці; переглянути врахування особистісного підходу до мотивації персоналу, та надати його в іншому форматі; надання більш розширеного соціального пакету.

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство.

Список використаних джерел

1. Гайдученко С.О. Навчальне видання. *Тексти лекцій мотивація персоналу. Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова Харків – ХНУМГ – 2013, 110С.*
2. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. *Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 4. С. 238–246.*
3. Никифорова В.Г. *Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.*