

Прокоф'єв О. А.
*аспірант кафедри економіки та підприємництва
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Динамічний розвиток сучасної економіки, який забезпечується низкою чинників, які діють суперечливо і в той же час взаємодоповнюють один одного, потребує нових підходів у використанні факторів виробництва, в його організації та управлінні. Оскільки сучасна економіка знаходиться на постіндустріальній стадії розвитку, особливо зростає роль людського фактору, людини в усіх сферах і на всіх рівнях економічної діяльності. У зв'язку з цим зростає і роль мотивації людської діяльності, яка є важливою умовою не лише ефективності, але й соціалізації економіки.

Мотивація персоналу підприємства є важливою складовою проблеми мотивації людини. Вона тісно пов'язана з результативністю виробництва, забезпечує ріст продуктивності праці, сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників своєю працею. Дослідженнями мотивації працівників підприємства займалися провідні зарубіжні та українські економісти. В процесі цих досліджень були обґрунтовані теорія мотивації Г. Гантом, Ф. Герцбергером, Д. Макгрегором, А. Маслоу. Серед українських дослідників слід відмітити

роботи таких авторів як І. Грінько, А. Климчук, Т. Лебедь, В. Нижник, О. Харун, В. Ярмош та ін. В економічній літературі досить глибоко досліджена сутність мотивації як функції управління підприємствами [2; 4], як внутрішнє спонукання [3], як процес психічної регуляції конкретної діяльності [5], але в сучасних умовах особливого значення набуває практичне використання методів мотивації персоналу, які б постійно змінювалися і в кожний даний момент відповідали потребам працівників і забезпечували високу ефективність підприємства.

Пошук нових методів мотивації праці, які забезпечують зниження опортуністичної поведінки агентів, ефективну взаємодію принципалів і агентів, адаптацію рішень до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, є важливим і актуальним як для розвитку теорії мотивації, так і для практики функціонування підприємств. Класифікації існуючих методів мотивації в літературі представлено досить багато. Але існує загальноприйнята класифікація, яка в тому чи іншому вигляді представлена в дослідженнях зарубіжних і українських учених.

Всі методи мотивації поділяють на три групи: економічні, організаційно-розпорядчі та соціальні. До економічних відносяться група прямих (форми і системи оплати праці, премії, надбавки за стаж і кваліфікацію, участь у прибутках і капіталі) і непрямих (оплата навчання, транспорту, оренди житла, пільгове харчування, пенсійне забезпечення, медичне страхування, фінансування відпусток, санаторно-курортне лікування, цінні подарунки, економічна підтримка особистих інтересів (спорт) тощо) методів. Організаційно-розпорядчі включають підтримку дисципліни, охорону праці, зміни в режимі праці, програми підвищення якості праці, гнучкі графіки роботи. Соціальні методи мотивації – це сприятливі умови праці, безпека праці, можливість професійного розвитку, корпоративна культура, створення сприятливого мікроклімату, оголошення подяки, нагородження грамотами, урочисті зібрання колективу, участь у прийнятті рішень.

Як вважає Т. Лебедь [4, с. 67], найбільшою мірою стимулюють працівників до праці економічні методи, які забезпечують матеріальну основу добробуту як працівника, та і його родини. Але матеріальні стимули досить швидко вичерпують свої можливості. Працівники звикають до нового рівня прямих і непрямих матеріальних заохочень, через певний час вони стають звичними і перестають мотивувати досягнення високих показників. Зважаючи на сьогоденні реалії поступово на перший план починають виходити соціальні методи, які надають можливість працівникам реалізувати себе як особистість. Вони повинні доповнюватись відповідними організаційно-розпорядчими методами, які передбачають гнучкі графіки праці, відповідні умови праці тощо, тобто забезпечують work-life balance.

Сучасне виробництво потребує поєднання усіх груп методів і досягнення на цій основі синергетичного ефекту. Це пов'язано з тим, що мотивація та її методи реалізують інтереси працівників, які виражають потреби і усіх сферах життєдіяльності людини. Якщо дослідити взаємозв'язок інтересів, потреб і

методів мотивації, стане зрозумілим чому лише у взаємодії методи мотивації досягають бажаного результату: спонукають людину до продуктивної, творчої праці в колективі. Схематично цей взаємозв'язок можна зобразити таким чином (рис. 1).

Матеріальні інтереси реалізуються шляхом задоволення матеріальних потреб і виражаються у бажанні працівників збільшити свої доходи, тому економічні методи мотивації повинні спрямовуватись і спрямовуються на зростання доходів працівника. Соціальні інтереси пов'язані з потребами створення хороших умов праці, життя і відпочинку. Соціальні методи мотивації повинні відповідати сучасним вимогам і забезпечувати добробут працівника і його сім'ї на сучасному рівні. Інтереси і потреби самореалізації працівника в колективі пов'язані з такими цілями як статус, престиж, влада. Вони реалізуються за допомогою організаційно-розпорядчих методів, які повинні враховувати можливості сучасної організації праці і пропонувати працівникам відповідні форми участі у виробничому процесі.

Такий комплексний, системний підхід до використання методів мотивації, постійні зміни у їх конфігурації, своєрідна індивідуалізація у відповідності до запитів кожного працівника забезпечує постійну зацікавленість працівників у результатах діяльності підприємства, розкриває їх творчий потенціал, формує ключові компетенції та підвищує конкурентоспроможність.

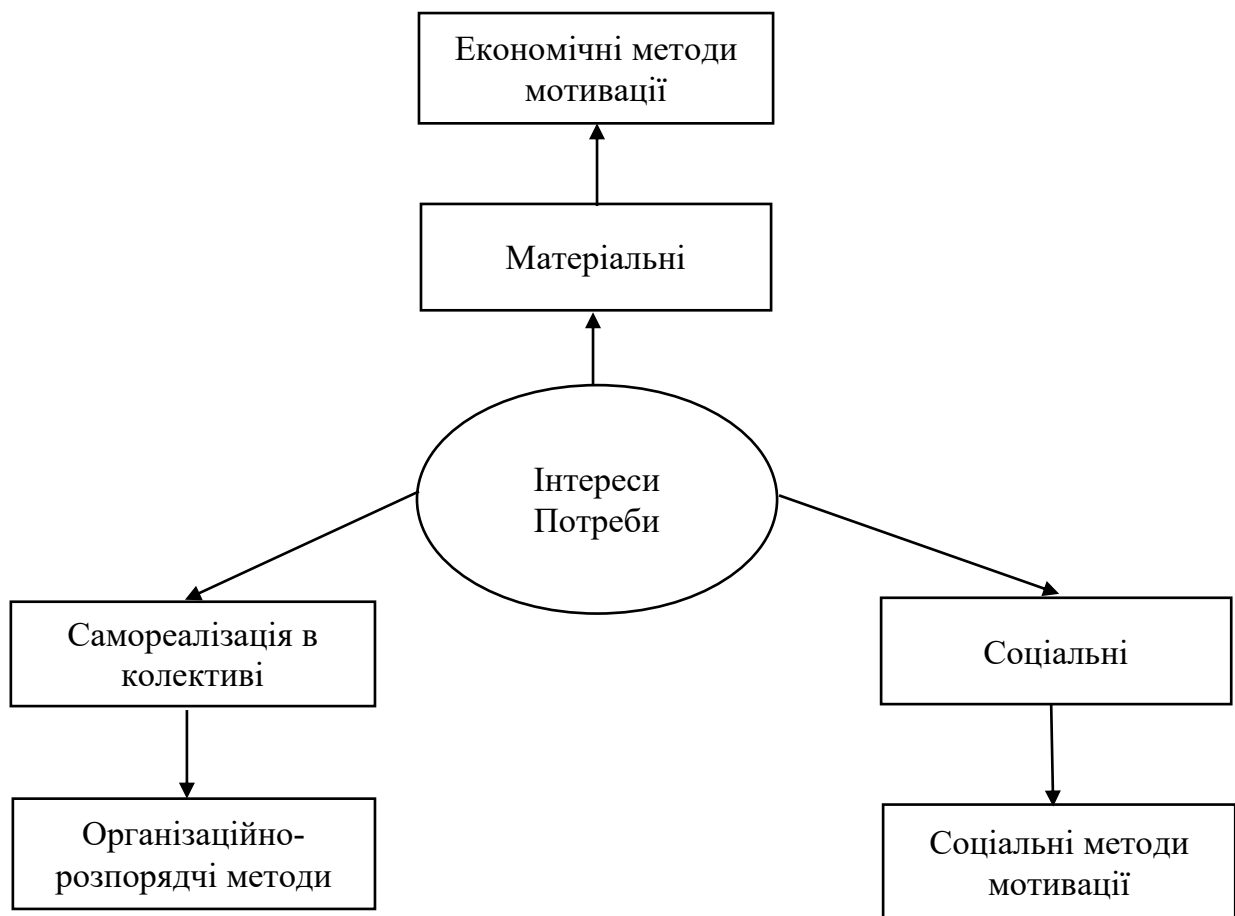


Рис. 1. Взаємозв'язок інтересів, потреб і методів мотивації

Джерело: розроблено автором

Література:

1. Грінько І.М. використання методів мотивації праці в управлінні персоналом машинобудівних підприємств / І.М. Грінько // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» – Дніпропетровськ: ДП «Видавництво ДНУ», 2010. – Вип. 4 (1). – Т. 18. – С. 86-92.
2. Климчук А.О. Мотивація персоналу як складова ефективності підприємства / А.О. Климчук // Наук. запис Національного університету «Острозька академія. Серія «Економіка»: наук.журнал. – 2016. – Вип. 1. – № 29. – С. 44-47.
3. Колот А.М. Мотивація стимулювання й оцінка персоналу: навч.посіб./ А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
4. Лебедь Т.В. Удосконалення мотиваційних механізмів в системі менеджменту організації / Т.В. Лебедь // Young Scientist. – 2015. – № 11. – С. 65-68.
5. Нижник В.М., Харун О.А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Нижник, О.А. Харун. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 210 с.
6. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / В.В. Ярмош // Економічний аналіз: зб.наук.праць. – 2014. – Т. 15. – № 3. – С. 263–268.