
УДК 519.2

Т.П. Ткаченко, канд. економ. наук, доцент кафедри економіки і підприємництва, факультет менеджменту та маркетингу, Національний Технічний Університет України «Київський Політехнічний Інститут»

В.Ю. Степанюк, студент, Національний Технічний Університет України «Київський Політехнічний Інститут»

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Т.П. Ткаченко, канд. економ. наук, доцент кафедри економіки і підприємництва, факультет менеджменту та маркетингу, Національний Технічний Університет України «Київський Політехнічний Інститут»

В.Ю. Степанов, студент, Національний Технічний Університет України «Київський Політехнічний Інститут»

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

T.P. Tkachenko, PhD. economy. Associate Professor, Department of Economics and Business, Department of Management and Marketing, National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"

V.Y. Stepanov, student, National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"

MODERN PROBLEMS OF MOTIVATION AND WAYS OF SOLUTIONS

У статті досліджено сучасні мотиваційні процеси та їх значення в управлінні продуктивністю праці персонал. Автором визначено проблеми формування мотивації праці персоналу на підприємстві. Здійснено аналіз теоретичних і практичних показників спрямованих на підвищення рівня мотивації праці, а також розглянуті основні показники, які мають вагомий вплив на формування мотивації праці. Доведено, що кожна з систем мотивації повинна коректуватися через певний час і доводитися до відома кожного працівника. Обґрунтовано принципи розробки мотиваційних програм для ефективного їх впровадження. Надано рекомендації щодо подолання проблем в системі мотивації праці персоналу через формування системи мотивації, в якій буде узгоджено соціальна та економічна складова стимулювання персоналу, а саме, соціального пакету та інших гарантій з матеріальною винагородою.

В статье исследованы современные мотивационные процессы и их значение в управлении производительностью труда персонала. Автором определены проблемы формирования мотивации труда персонала на предприятии. Осуществлен анализ теоретических и практических показателей направленных на повышение уровня мотивации труда, а также рассмотрены основные показатели, которые оказывают значительное влияние на формирование мотивации труда. Доказано, что каждая из систем мотивации должна корректироваться через определенное время и доводится до сведения каждого работника. Обоснованы принципы разработки мотивационных программ для эффективного их внедрения. Даны рекомендации по преодолению проблем в системе мотивации труда персонала через формирование системы мотивации, в которой будут согласованы социальная и экономическая составляющая стимулирования персонала, а именно, социального пакета и других гарантий по материальным вознаграждением.

In the article the modern motivational processes and their importance in the management of staff productivity. The author defines the problem of formation of motivation of the personnel in the company. The analysis of theoretical and practical parameters aimed at increasing motivation, and the basic parameters that have a significant influence on the formation of motivation. It is proved that each of motivation should be adjusted over time and notified to each employee. The principles of the development of incentive programs for effective implementation. Recommendations to overcome problems in the system of motivation of the personnel through the formation of motivation system, which will be coordinated social and economic component of encouraging staff, namely social package and other guarantees of financial reward.

Ключові слова: стимулювання, мотивація праці, вигода, мотиви працівників, система мотивування.

Ключевые слова: стимулювання, мотивація труда, выгода, мотивы работников, система мотивирования.

Keywords: stimulation, motivation, benefits, motivation of employees motivation system.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Існує безліч проблем, пов'язаних із мотивацією праці, проте досі залишаються не освітленими питання побудови системи мотивації, визначення рівня якості мотивації праці [1]. Відсутність уявлення про фактори мотивації спричиняють необхідність подальших досліджень. Останнім часом проблема впливу мотивації працівників стає популярнішим в наукових колах, з'являються сучасні підходи до управління. Метою статті є вивчення сучасних мотиваційних процесів та їх значення в управлінні продуктивністю праці персоналу. Інформаційною базою для проведення дослідження є літературні джерела, Кодекс законів про працю України, нормативно-правові акти про оплату праці, Закон України «Про оплату праці».

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Практичні та теоретичні причини застосування мотиваційного механізму охарактеризовані в роботах багатьох вчених: А.М. Колот., Г.А. Дмитренко, А.В. Афонін, Т.М. Максименко, Н.Г. Рофе, Е.Н. Генкін та інші. Проте сучасні проблеми мотивації працівників потребують більш детального доопрацювання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням одержаних наукових результатів. Відомо, що мотивація працівників є однією з головних управлінських функцій підприємства, оскільки досягнення поставленої мети залежить від того як працюють люди в колективі. Для керівників підприємства персонал є найціннішим ресурсом, оскільки персонал підприємства може завжди вдосконалюватися. Мотивація персоналу є не дією без впровадження сучасних методів і форм матеріального та нематеріального стимулювання. Мотивація праці – це бажання

персоналу задовольнити власні потреби за допомогою трудової діяльності [1]. Вітчизняні підприємства, часто використовують неефективні або застарілі методи стимулювання праці персоналу. Сьогоднішній стан ведення бізнесу в українській економіці показує недостатнє матеріальне підкріплення праці працівників. Хоч і гроші, та інші матеріальні стимули не мають вирішального значення, проте перетворюють виробничу діяльність в економічну необхідність [2]. В більшій кількості випадків перевагу мають матеріальні стимулювання, а значенням нематеріального стимулювання нехтують. Крім того матеріальне стимулювання, що існує в українських організаціях має ряд недоліків, зазвичай вони пов'язані з рівнем продуктивності праці, невідповідністю матеріального стимулювання, та іншим значеннями.

Мотиваційний процес використовує поняття стимулу та мотиву праці. Мотив праці – внутрішня спонукальна сила, яка змушує вести себе певним чином (імпульс, установки, інстинкти, бажання, орієнтація). Для ефективного управління мотивацією праці потрібно: чітко виявити модель головного процесу мотивації; з'ясувати, які фактори впливають на мотивацію; розуміти, що мотивація являється не ціллю, а способом задоволення [3]. Діяти можна лише тоді, коли впевнені, що вибрана тактика призведе до досягнення бажаного результату.

Стимул – це спонукальна сила, яка діє на людину для досягнення нею мети. Стимулом найчастіше виступає матеріальна винагорода. На трудову мотивацію часто впливають різні стимули: умови праці, бажання самоствердитися, система економічних нормативів і пільг, кар'єрний розвиток, рівень заробітної плати, стосунки в колективі, внутрішня культура та інше. Мотивація виникає разом із задоволених потреб і дій, які дають поштовх. Певні потреби, такі як їжа, можуть бути задоволені лише на деякий період часу. Інші потреби, наприклад дружба, можуть бути задоволені на тривалий час. Тому важливо з'ясувати, які потреби можуть

дати поштовх для виникнення мотивації людини. Головним фактором мотивації являється система стимулювання. При цьому необхідно врахувати, наскільки виконуються принципи соціальної справедливості і еквівалентності винагород трудовому вкладу.

Вагоме значення індивідуальних мір морального і матеріального стимулювання: навчання за рахунок організації, встановлення рівня матеріальної винагороди, виконання складних та відповідальних завдань, відрядження та інші [4].

Кожна з систем мотивації повинна коректуватися через певний час і доводитися до відома кожного працівника. Від цього залежить, чи буде запропонована система мотивуючим чи анти мотивуючим фактором. Також корисним на підприємстві буде визначення типу працівників, які найкращі в компанії. Саме завдяки цьому можна розробити рекомендації щодо створення найліпших умов, при яких буде забезпечена найбільша корисність. Якщо ж певна система мотивації входить у суперечність з поведінкою співробітників, то потрібно або змінювати робітників, або коректувати систему. Правильне пояснення системи мотивації згладить протиріччя, які можуть виникнути [5].

Жодна із систем управління не буде ефективною, якщо не буде знайдена ефективна модель мотивації персоналу, адже мотивація спонукає певного індивіда та колектив в цілому до досягнення колективної та особистої мети. Ефективним буде впровадження таких принципів при розробленні мотиваційних програм:

- система стимулювання працівників повинна бути конкурентоспроможною відносно компаній конкурентів;
- частину прибутку потрібно витратити на управління мотивацією праці, тобто заробітна

плата, премії і додаткові виплати повинні збільшуватись в міру підвищення рангу працівника;

- надавати можливість працівникам реалізовувати набутий досвід та професійні навички;

- потрібно тримати баланс між матеріальною та нематеріальною винагородою.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, якщо компанія та її керівники прагнуть до розвитку та зростання якості роботи, то немає іншого шляху, ніж розроблення системи стимулів, які мотивують працівників до досягнення поставленої цілі. При цьому потрібно врахувати, що вже минув той період, коли працівників цікавила лише зарплата.

Сьогодні спектр очікувань значно ширший і включає в себе не лише гідну зарплату, а й соціальний пакет, що досі вважається багатьма працедавцями найбажанішою мрією їх робітників. Головною метою створення мотиваційної системи є справедливе співвідношення між матеріальною та нематеріальною мотивацією.

Науковою новизною статті є розробка рекомендацій по подоланню проблем в системі мотивації праці персоналу через формування системи мотивації, в якій буде узгоджено соціальна та економічна складова стимулювання персоналу, а саме, соціального пакету та інших гарантій з матеріальною винагородою.

Список літератури

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 270 с.
2. Абаева Е. Н. Оптимизация системы мотивации работников промышленного предприятия / Е. Н. Абаева // Научный вестник ДГМА. – 2009. – № 2. – С. 190–198.
3. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2013. – 212 с.
4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: Монографія. – К.: МАУП, 1997. – 176с.
5. Управление персоналом организации./Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 1997.

References

1. Il'in, E. P.(2002), *Motivacija i motivy* [Motivation and motives], SPb, Piter, Russia
2. Abaeva, E. N.(2009), *Optimizacija sistemy motivacii rabotnikov promyshlennogo predprijatija* [Optimization of system of motivation of employees of industrial enterprises] ,Nauchnyj vestnik, vol.2 pp190-198 , DGMA, Kiev, Ukraine.
3. Bahrova, I.V.(2013), *Normuvannia pratsi* [Rationing of Labour], Navchal'nyj posibnyk, Tsentr navchal'noi literatury, Kiev, Ukraine.
4. Schokin, H.V.(1997), *Teoriia kadrovoi polityky* [Theory of personnel policy], Monohrafiia MAUP, Kiev, Ukraine.
5. Spivak, V.A.(2000), *Organizacionnoe povedenie i upravlenie personalom* [Organizational Behavior and Human Resources], SPb, Piter, Russia.