

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА РИНКУ

Лозовський Олександр Миколайович

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Вінницького торговельно-економічного інституту

Державного торговельно-економічного університету

В сучасних соціально-економічних умовах господарювання, жодна економічна система не функціонуватиме конкурентоспроможно за відсутності досконалої мотивації та стимулювання праці працівників. Саме мотиви, які спонукають людину до дії, лежать в основі її поведінки, визначають продуктивність та якість виконаних робіт. Творче, інтелектуальне відношення працівника до виконання службових обов'язків є результатом існуючого механізму управління персоналом на основі використання визначеного набору мотиваційних засобів та прийомів.

Питання мотивації завжди знаходились в полі зору як вітчизняних так і зарубіжних фахівців і не втратили своєї актуальності і сьогодні. Сучасні ринкові умови господарювання висувають нові виклики та породжують нові проблеми в системі мотивації персоналу. Проблема взаємовідносин з адміністрацією, незадоволеністю розміром та умовами оплати праці, відсутністю дієвої системи стимулювання та перспектив кар'єрного зростання, навчання, підвищення кваліфікації і т.і. виступають головною перешкодою подальшого зростання конкурентоспроможності працівника і підприємства в цілому. Лише відповідні методи мотивації спроможні надати працівникові певні можливості самореалізації в процесі досягнення визначених цілей, а відтак позитивно впливатимуть на здатність організації здійснювати конкурентоспроможний бізнес.

Важливий внесок в розвиток теорії та практики мотивації і стимулювання праці працівників зробили такі відомі фахівці, як: Ф. Тейлор, А. Маслоу, К. Алдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, Г. Емерсон, М. Фоллет, В. Андрієнко, О. Грішнова, Н. Ільєнко, В. Ковальова, Г. Козаченко, А. Колот, О. Корніюк, В. Корягіна, В. Лазненко, М. Семикіна, Н. Лукянченко, Т. Ткаченко, М. Ведернікова, М. Дороніна, О. Крушельницька, В. Ярмош та ін.

Згідно аналітичних досліджень, проведених Гарвардською школою бізнесу, тільки 10% потенційних працівників готові працювати постійно добре, або навпаки – постійно погано, не виконуючи свої функціональні обов'язки. Решта 90%, враховуючи їх психологічний тип, соціальний статус, пріоритети та звички, потребує чітко визначених завдань і стимулів їх реалізації. Враховуючи те, що в сучасних умовах жодна система управління не функціонує досконало саме мотиваційні методи є інструментами спроможними сприяти процвітанню і розвитку організації на ринку.

Інші дослідження свідчать про те, що потенційні можливості середньостатистичного мотивованого працівника в процесі трудової діяльності реалізуються лише у межах 30-40%. Отже, адміністрацію завжди цікавить, чому саме працівник виконує поставлене завдання, що спонукає його працювати з відповідною віддачею «викладатись на повну» і що його стримує чи заважає працювати навіть у самих сприятливих умовах?

Відповіді на ці та багато інших питань, на наш погляд, знаходяться саме в площині методів мотивації і того, як вони використовуються на практиці.

Найважливішим критерієм виконання завдань виступає тип впливу на співробітника, який варто поділяти на прямий та опосередкований. Прямий, у свою чергу, передбачає індивідуальний вплив на кожного робітника. Працівник знає, що від нього очікують за відповідну винагороду, згідно якої він готовий підкорятися, саме виконувати дану роботу, чи навпаки працювати зі значним запасом невикористаних власних можливостей. До прямої мотивації відноситься:

- матеріальна грошова винагорода: заробітна плата, премії, різного роду надбавки, доплати, бонуси тощо;
- матеріальна не грошова: путівки, цінні подарунки, безкоштовне медичне обслуговування за рахунок компанії і т.і.;
- нематеріальна винагорода, яка включає в себе: грамоти, подяки, підвищення по службовій драбині, покращення умов праці, особливі можливості для окремого співробітника (наприклад: табличка на дверях кабінету) тощо.

Непряма мотивація має на меті конкретний вплив на окремих співробітників. Завдяки їй можливо відтворити певну атмосферу в колективі, сформувати інтерес до виконання поставлених завдань, відчувати себе частиною команди в якій створені певні можливості для задоволення важливих вторинних потреб: кар'єрного зростання, отримання освітніх перспектив за рахунок фірми, можливостей особистого розвитку [4].

Сьогодні вкрай важливо використовувати такі методи мотивації, які б виступали частиною організаційної культури, забезпечували

максимальне залучення працівників до розв'язання загальних організаційних завдань.

Найбільш ефективними методами мотивації спроможними активізувати зусилля персоналу в напрямку підвищення конкурентоспроможності організації на ринку повинні стати: покарання, як засіб недопущення дій, що можуть привести до втрат організації; різного роду грошові винагороди за виконання заздалегідь встановлених критеріїв роботи; створення умов здорового способу життя; індивідуальна мотивація у вигляді винагород за володіння певними навичками; досконала система розподілу функціональних обов'язків, участі у процесі розробки та прийняття управлінських рішень, управлінні підприємством, адміністративного просування; сучасна соціальна політика; подальший розвиток системи нематеріального стимулювання [4].

Важливою складовою забезпечення визначеного рівня конкурентоспроможності організації виступатиме дослідження світового досвіду використання відповідних методів мотивації персоналу провідних країн світу таких, як: Японії, США, Франції, Англії, Німеччини, Швеції та ін. [1].

Отже, сучасна система мотивації праці повинна стимулювати зростання продуктивності праці персоналу, якості виконання встановлених операційних завдань, раціонального використання наявних ресурсів підприємства. Основним принципом формування даної системи повинна стати орієнтація працівника на досягнення високих результатів власної роботи, всебічна підтримка і зміцнення конкурентоспроможності організації на ринку.

Список використаних джерел:

1. Козаченко Г. Зарубіжний досвід мотивації праці. URL: <http://milkuia.info/uk/post/zarubiznij-dosvid-motivacii-praci>
2. Міроненко Т. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. URL: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtrimuvati-ta-spryamovuvati-tisyachi-spivrobotnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566>
3. Нікуліца Д.Р. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Інтернет конференція*. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-2860/#:~:text>
4. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу. *Економічний аналіз*. 2014. Том 15. № 3. С. 263–268. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15%283%2938