

Продуктивність діяльності підприємства зазвичай визначається розраховується через показники виробітку і трудомісткості. Між показниками та продуктивністю існує така взаємодія: чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Саме ці показники дають змогу зрозуміти, що впроваджена система мотивації дає позитивні зміни в продуктивності діяльності підприємства. Якщо значення показників не дало задовільного результату необхідно проаналізувати використану систему мотивацій та замінити на інші методи мотивування. Можливо підприємство використовувало не вірні способи, які не діють на працівників.

Таким чином, можна зробити висновок, що результат діяльності підприємства залежить від людей, які працюють на цей результат. Ефективна система мотивації передбачає використання не тільки справедливої оплати праці, але і забезпечення умов реалізації професійних здібностей працівника і його розвитку. Успішний менеджер повинен пам'ятати головне правило: «Добре вмотивований підлеглий – гарні показники продуктивності діяльності всього підприємства!».

Література: 1. Шаульська Л. В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л. В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету. Поділля. – 2003. – №4. – Ч.1. Т.2. – С. 203–207. 2. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. / В. Г. Щербак – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 220 с.

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Бринза А.І.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник д.е.н., проф. Щербак В.Г.

У Законі України "Про підприємництво" підприємницьку діяльність визначено як самостійну, ініціативну, систематичну, на власний ризик діяльність з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг і зайняття торгівлею з метою отримання прибутку.

Найбільш точне визначення мотивації трудової діяльності дають Осовська Г. В. та Крушельницька О. В.: «Мотивація – це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють зацікавити її до активної сумлінної праці; це процес усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексом впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів».

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності на підприємстві, зокрема на малому та середньому.

На підприємствах в процесі управління, має діяти такий мотиваційний механізм, який дозволить співробітнику:

по–перше, отримати можливість кар'єрного зростання;

по–друге, формувати відчуття власної значущості у діяльності всього підприємства та адекватно оцінювати свої можливості;

по–третє, розвивати свій професіоналізм та допомагати у цьому іншим;
по–четверте, швидко адаптуватися до змін;
по–п’яте, досягати поставлених цілей.

Система мотивації персоналу в більшості малих підприємств, що діють на території України, не є досконалою. Найбільш поширеними проблемами є:

- неоднакова заробітна плата співробітників одного рівня, що прийняті на роботу до компанії в різний час;
- більшість малих підприємств зацікавлені сплачувати своїм співробітникам лише мінімальні оклади;
- компенсація низьких окладів за рахунок різних надбавок за виконання безпосередніх посадових обов’язків.

Такі проблеми гальмують розвиток малих підприємств в Україні, тоді як система мотивації персоналу повинна сприяти поліпшенню результатів діяльності організації шляхом спрямування зусиль персоналу на досягнення цілей компанії.

Для малих та середніх підприємств можна використовувати такі заохочення:

1. Подяка, похвала з боку керівника при особистому спілкуванні.
2. Публічне визнання заслуг.
3. Нагородження грамотою, листом подяки від керівництва.
4. Фотографія на дошці пошани.
5. Підвищення кваліфікації, отримання додаткових знань за рахунок компанії.

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов’язаного з її прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну і відповідальну роботу, працювати в престижних, соціально значущих сферах організації. Крім того, людині може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, більш високого неофіційного статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, користуватися авторитетом. У цьому випадку добре стимулює ініціативу ідея самоврядування.

Від підприємця, керівника вимагається створити умови для прояву індивідуальності і самостійності в роботі. Керівник ні в якому разі не повинен собі дозволяти дріб’язкової опіки співробітників. Необхідно доручити людям таку справу, виконання якої викличе у них почуття професійного та особистого задоволення. Крім того, формами стимулювання можуть слугувати надання окремого кабінету для роботи, можливість підвищення в посаді навіть без зміни заробітної плати. У кожному разі керівник не повинен забувати про примітивні способи морального стимулювання щодо всіх співробітників свого підприємства. Цікавитися співробітниками як людьми – це база для мотивування персоналу. Дуже важливо бути доступним для підлеглих.

Проста дія, яку варто робити щодня – це обійти своїх співробітників вранці, коли вже всі зібралися, і з кожним перекинутися хоча б парою слів. Це покаже доступність керівника і його повагу до співробітників, вплине на виникнення дружньої атмосфери в колективі, що також дуже важливо для продуктивної праці. Не будуть зайвими корпоративи на свята і спільне святкування успіхів організації.

Література: 1. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні». [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17> 2. Моргулець О.Б. Мотиваційна політика підприємств малого бізнесу: напрямки вдосконалення [Електроний ресурс]– Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/td/2011_1/2011_1.files/morgulets_kedyk.pdf