

## **ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Косенко Александра Петровна,

д.э.н., профессор

Зозуля Марина Александровна,

студентка

Перерва Петр Григорович,

д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента инновационного предпринимательства и международных экономических отношений, Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт»

Главной задачей любого предприятия является прежде всего получение прибыли и конкурентных преимуществ на рынке. Важным условием достижения поставленной задачи является эффективность труда персонала, которая в свою очередь зависит от организации деятельности и механизмов мотивации работников предприятия. Методы и способы мотивации прошли длинную историю эволюционного развития. На протяжении многих лет доминирующей была модель грубого физического принуждения к труду, а уже потом - модели стимулирования труда в соответствии с его производительности. Мотивация труда осуществляется в двух формах - материальной и нематериальной. Сегодня для большинства украинский работа является не более источник получения дохода. В этом случае более действенными становятся именно материальные методы мотивации [1]. В заработной плате как форме доходов наемных работников заложен значительный мотивационный потенциал. Попытки человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить различные потребности побуждает ее к активной трудовой деятельности, повышения качества своей рабочей силы, полной реализации своего трудового потенциала, большей результативности труда. При таких условиях заработная плата должна стать основным звеном мотивации высокоэффективного труда через установление непосредственной зависимости заработной платы от количества и качества труда каждого работника, его трудового вклада. Для дифференциации заработной платы следует применять тарифную систему оплаты труда. В данном случае уровень заработной платы будет зависеть непосредственно от сложности работы (квалификация, ответственность), условий труда (вредность, тяжесть, интенсивность), количества труда (в пределах нормы, сверхурочное время) и результатов труда (выполнение норм выработки, качественных показателей) . Кроме выполнения основной задачи - дифференциации оплаты в зависимости от сложности труда и стимулирования роста квалификационного уровня работников, она должна стимулировать и индивидуальные результаты их труда (выработка).

В середине 70-х годов видное место в теории и практике организации заработной платы заняла концепция гибкого тарифа, на основе которой английскими специалистами был разработан динамическую модель заработной

платы. Согласно этой модели, тариф должен нести основную стимулирующую нагрузку. Структура заработной платы признана оптимальной, где: тариф - 85%, периодическая премия за индивидуальные достижения - 10% и премия за результаты деятельности предприятия в целом - 5%. Каждый из элементов играет свою роль в системе стимулирования: первый - должно поощрять работников не только к сохранению полученных результатов, но и зависеть от них, второй - должен стимулировать работников приложением дополнительных усилий связанных с обучением, овладением новых технологий и т.д., третий - имеет стимулировать коллективные усилия, и воспитывать в персонале дух сотрудничества с фирмой.

Индивидуализация оплаты труда требует введения методов оценки заслуг и постоянного их совершенствования. Зарубежный опыт свидетельствует о целесообразности использования многофакторных методов оценки заслуг. При этом выбор факторов имеет тесно связано с родом деятельности, функциональными обязанностями, характером продукта труда и тому подобное. В США, по свидетельству специалистов, фирмы чаще всего используют такие факторы, как результативность работы, ее качество, своевременность выполнения, метод работы, инициативность, соблюдение техники безопасности, стиль работы, адаптация к рабочему месту и тому подобное. По оценке специалистов в сфере менеджмента персонала, сейчас в странах с развитой экономикой большинство работников предпочитает нематериальной мотивации.

К приоритетным направлениям усиления мотивации следует отнести поощрение свободным временем. Практика свидетельствует о значительном стимулирующий эффект дополнительных отпусков за специфические условия труда, за результаты труда, существенно отличаются от нормативных. Следует заметить, что использование нетрадиционных форм регулирования рабочего и свободного времени следует осторожно, так как в отдельных случаях их применение может привести к проблемам организационно-экономического характера.

Еще одним методом поощрения свободным временем может выступать перераспределение рабочего времени в виде гибкого или скользящего графика. Этот метод очень распространен в западноевропейских странах. Так, уже в начале 80-х годов его использовали 75% фирм Франции, 69% - Нидерландов, 68% - ФРГ, 66% - Швеции. Реализуется он путем предоставления работнику возможности самому определять начало, окончание и продолжительность рабочего дня, но при условии соблюдения норм рабочего времени, обязательного выполнения установленных трудовых норм (заданий), сохранения нормального хода производственного процесса. Конечно, право работать в свободном режиме предоставляется только организованным и дисциплинированным работникам [2].

Также к нематериальным методов мотивации можно отнести - мотивационные подарки, которые продемонстрируют работнику оценку его достижений со стороны руководства; программы обучения, медицинского обслуживания, страхования жизни за счет компании, организации отдыха,

питание, которые повышают статус компании в глазах персонала, поскольку он видит заботу о себе со стороны руководства [1].

Учитывая вышеизложенное, можно утверждать, что знание мотивов, установок, ценностных ориентиров трудового поведения, того ради чего работает персонал и каждый работник отдельно, позволяет создать систему стимулов работников для достижения конкретных целей предприятия на основе повышения результативности труда.

А детально разработана система оплаты труда, которая учитывает личный вклад каждого работника, и от которого напрямую зависит объем материального вознаграждения, позволит достичь работником удовольствие от своей деятельности, что может отразиться на росте его производительности труда в будущем.

### Литература:

1. Петренко А.М. Мотивація персоналу підприємства як фактор підвищення продуктивності праці // *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України*. Кіровоград: ПРВЦ «КОД». 2009. С.243-245.
2. Kocziszky György Reputational compliance / György Kocziszky, M. Veres Somosi, T.O. Kobieliava // *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум-2017"* : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О.В.Манойленко, Є.М.Строков.– Харків : НТУ "ХПІ", 2017.– С. 140-143.
3. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр.* – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
4. Pererva P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
5. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Механізм управління рівнем конкурентоспроможності продукції підприємства // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 230–235.
6. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 2. Маркетинг на промышленном предприятии.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 80 с.
7. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 3. Управление ассортиментом продукции.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 80 с.
8. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 4. Исследование рынка промышленной продукции.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 96 с.
9. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві / П.Г.Перерва / Навч.посібник для машинобудівних спеціальностей.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.
10. Гочарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с.
11. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
12. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д : Феникс, 2003. - 592 с.
13. Перерва П. Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.
14. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Комплексний підхід до управління конкурентоспроможністю промислової продукції// *Перспективи і пріоритети розвитку економіки України та її регіонів : зб. наук. праць*.– Луцьк : ЛНТУ, 2012.– Вип. 9 (34).– Ч. 2.– С. 9–29.
15. Товажнянський В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ»*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.

16. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку*. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
17. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.
18. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.].– Харьков : *Фактор*, 2007.– 640 с.
19. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - X. : *Основа*, 1991. - 114 с.

## **ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Кобелева Татьяна Александровна,

д.е.н., доцент,

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт»

Трудовая мотивация является одной из наиболее актуальных проблем, имеющих место в процессе трансформации экономики и формирования нового качественного состояния занятости, присущего рыночным отношениям. Именно изменения в отношении к трудовой деятельности показывают результативность перестройки форм собственности и хозяйствования и, наконец, действенность рыночных механизмов. Однако новая трудовая мотивация, отмечена стремлением людей к рациональной занятости, производится в рыночных условиях не автоматически, а только при наличии целого ряда благоприятных обстоятельств, особенно тех, которые влияют на социальное самочувствие населения [1].

На сегодняшнем этапе развития экономики Украины еще не сформирован слаженный механизм мотивации эффективного труда. Спад производства, инертность в проведении структурной перестройки экономики и слабая заинтересованность работающих в получаемых результатах стали следствием функционирования принятой ранее системы мотивации эффективного труда. Эта система основана на использовании моральных стимулов, которые, к сожалению, эффективны только в течение небольшого промежутка времени.

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без применения современных форм и методов материального стимулирования персонала. Продуманы до мелочей системы материальных стимулов основаны на всестороннем мониторинга экономических интересов работников, учете условий их труда и жизни, семейного положения, трудовых навыков и является эффективным механизмом сочетание материальной заинтересованности персонала и производительности его труда [1с.86].

Под материальной мотивацией следует понимать стремление достатка, определенного уровня благосостояния, материального стандарта жизни. Стремление человека к улучшению своего благосостояния предопределяет необходимость увеличения трудового вклада, а следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда.

Материальную мотивацию трудовой деятельности следует рассматривать как производную от комплексного воздействия ряда макро- и