

УДК 331.1

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

А.А. СЛЮТЕНКО^{1*}, О.В. ПРОХОРЕНКО²

¹ магістрант кафедри Менеджменту та оподаткування, НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА

² доцент кафедри Менеджменту та оподаткування, канд.екон. наук, НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА

*email: nastasyaslutenko505@gmail.com

Система управління персоналом на підприємстві неможлива без використання сучасних методів мотивації. Мотивація персоналу є важливою складовою системи управління як персоналом, так і підприємства в цілому, яка посідає значне місце у досягненні ефективного функціонування підприємства.

Теоретичними питаннями мотивації персоналу присвячені роботи таких вчених, як . Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, Ф. Герцберг, А. Врум., В.І. Крамаренка, Г.В. Щекіна, Д. Богині, А. Афоніна, В. Васильченко, О. Крушельницької, О. Мельника, В. Задорожного, С. Шапіро та інших.

У загальному розумінні, мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1].

Основними методами сучасної мотивації на підприємствах є:

1) підвищення посади. Як що результати праці не залишаються непоміченими керівництвом, тільки тоді у працівника є стимул виконувати свої обов'язки якісно;

2) розширення повноважень працівників. Надання можливості працівникам приймати участі у прийнятті рішень;

3) збільшення заробітної плати, грошові виплати при виконанні планових завдань.

4) наявність соціальних програм для працівників підприємства. Надання працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру, оплата медичних послуг, медичне страхування, надання безвідсоткової позики на покращення умов проживання;

5) нематеріальні стимули. До них можна віднести визнання досягнень, усна або письмова подяка керівника у присутності колег, привітання з днем народження, весіллям, грамоти найкращому співробітнику, забезпечення проїзними квитками, надання уніформи на конкретних робочих місцях.

6) вдосконалення професійних умінь. Надання можливості професійно-кваліфікаційного розвитку працівникам, для створення умов для

кар'єрного та професійного зростання, а також для створення кадрового резерву підприємства;

7) грошові стягнення (штрафи) за порушення трудової дисципліни. Основна мета штрафів – це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду підприємству.

Аналіз використання сучасних методів стимулювання праці персоналу на українських підприємствах показав, що вітчизняні керівники для мотивації використовують [2]:

1) грошові стягнення (штрафи) – дуже часто (більше ніж 90% від загальної кількості підприємств);

2) розширення повноважень працівників – часто (до 40% від загальної кількості підприємств);

3) нематеріальні стимули – часто (до 40% від загальної кількості підприємств);

4) збільшення заробітної плати, грошові виплати при виконанні планових завдань – рідко (до 20% підприємств);

5) вдосконалення професійних умінь – рідко (до 10% від загальної кількості підприємств);

6) підвищення посади – дуже рідко (до 5% від загальної кількості підприємств);

7) наявність соціальних програм для працівників підприємства – дуже рідко (3%, використовують переважно великі компанії).

Отже, до найбільш вживаних сучасних методів мотивації персоналу відносять грошові стягнення, розширення повноважень працівників, нематеріальні стимули, збільшення заробітної плати, вдосконалення професійних умінь, підвищення посади. Для підвищення ефективності мотиваційних заходів необхідно, поєднувати традиційні і сучасні методи мотивації праці персоналу, а також враховувати специфічні особливості персоналу кожного підприємства.

Список літератури:

1. Карлова О. А. Основи менеджменту / О. А. Карлова. – Харків : ХНМАГ, 2008. – 498 с.

2. Доронина М. С. Управление мотивацией: монография / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Х.: Изд. ХГЭУ, 2006. – 240 с.