

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ЕТАПИ ТА АСПЕКТИ

М.С. Пантелєєв, к.т.н., доцент

Д.В. Колмагор, магістр кафедри менеджменту

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Формування системи мотивації персоналу на підприємстві - це комплексний процес розробки та впровадження заходів, спрямованих на стимулювання працівників до досягнення цілей та завдань організації. Цей процес включає в себе ряд важливих етапів та аспектів:

- аналіз потреб та можливостей: перед початком формування системи мотивації, необхідно ретельно проаналізувати потреби організації, цілі та завдання, які вона ставить перед своїм персоналом. Також важливо враховувати специфіку галузі та конкурентні умови;
- визначення мети та об'єктивів мотивації: на основі аналізу потреб необхідно визначити, які конкретні цілі будуть досягнуті за допомогою мотиваційної системи. Це може бути підвищення продуктивності, поліпшення якості роботи, збільшення лояльності працівників тощо;
- вибір методів та інструментів мотивації: на цьому етапі важливо визначити, якими конкретними засобами будуть досягатися поставлені цілі. Це можуть бути фінансові стимули (премії, бонуси), нематеріальні стимули (підвищення статусу, визнання, можливість професійного росту), соціальні програми (страхування, пенсійні внески) тощо;
- розробка системи оцінки та контролю результатів: дуже важливо встановити механізми оцінки досягнень працівників в контексті

поставлених завдань. Це дозволяє не лише стимулювати, але і ефективно контролювати виконання роботи;

- впровадження та адаптація системи мотивації: одним із ключових етапів є введення мотиваційних заходів в роботу підприємства та адаптація їх до специфіки колективу та організаційної культури;

- моніторинг та аналіз ефективності системи: після впровадження системи мотивації необхідно проводити постійний моніторинг та аналіз її ефективності. Це дозволяє вчасно виявляти недоліки та коригувати стратегію;

- стимулювання інновацій та творчості: сучасні мотиваційні системи також спрямовані на підтримку інноваційних та творчих зусиль працівників.

Отже, формування системи мотивації персоналу – це складний та багатоетапний процес, який вимагає компетентного аналізу, вибору та впровадження конкретних заходів для досягнення поставлених цілей організації.

За поглядами науковців [1, 2] мотивація – це внутрішній або зовнішній стимул, який впливає на поведінку людини та спрямовує її дії в певному напрямку. В організаційному контексті мотивація означає сукупність факторів, які впливають на працівників з метою підвищення їх продуктивності та відданості організації.

Роль мотивації для підвищення ефективності використання персоналу надзвичайно важлива, оскільки результатом є:

- збільшення продуктивності: мотивовані працівники схильні більше приділяти увагу своїм обов'язкам та виконувати їх з більшим запалом та ефективністю;

- зниження плинності кадрів: якщо працівники відчують задоволення від своєї роботи та отримують адекватну винагороду, вони схильні залишатися в компанії довше, що дозволяє знизити витрати на заміну та навчання персоналу;

- підвищення якості виконаної роботи: мотивовані працівники схильні бути більш уважними до деталей та якості виконаної роботи;
- стимулювання творчості та ініціативи: мотивовані працівники частіше намагаються пропонувати нові ідеї та удосконалення процесів;
- збільшення задоволеності працею: мотивовані працівники відчують більшу задоволеність від своєї роботи, що може призвести до поліпшення робочого клімату та атмосфери в колективі;
- підвищення загальної ефективності організації: коли працівники працюють з більшим запалом та відданістю, це може позитивно вплинути на загальну ефективність та конкурентоспроможність підприємства;
- покращення комунікації та співпраці: мотивовані працівники частіше взаємодіють між собою, що сприяє кращій комунікації та співпраці в колективі;
- зниження конфліктів та негативних явищ: у мотивованих колективах зазвичай менше конфліктів, а працівники більш схильні шукати конструктивні рішення;
- розвиток професійних навичок та компетенцій: мотивація до саморозвитку та навчання сприяє покращенню навичок працівників;
- підвищення виробничої потужності: мотивовані працівники частіше виявляють ініціативу щодо підвищення продуктивності та оптимізації робочих процесів.

Література:

1. Пантелєєв М. С. Формування ефективної системи мотивації праці персоналу / М. С. Пантелєєв, Р. О. Побережний, В. В. Кір'янчук // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2018" : тр. 14-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 5-7 грудня 2018 р. – Харків : НТУ "ХП", 2018. – С. 116-118. URL:<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/39930>
2. Пантелєєв М. С. Підвищення ефективності використання персоналу підприємства / Пантелєєв М. С., Шляхова Н. С. // Результати

наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ "ХП" за 2021 рік : в 2 т. Т. 1. Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2021" : твори 18-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 7-9 грудня 2021 р. / ред.: Є. М. Строков, О. М. Гуцан ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т" [та ін.]. – Харків : Томенко Ю. І., 2021. – С. 92-95. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/56318>