

УДК 658; 331.005.95/96

Грозов А.М., Завідна Л.Д.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Hrozov A., Zavidna L.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

STAFF MOTIVATION AS A TOOL OF WORK QUALITY MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Наразі підприємства зіткнулися з безліччю проблем, пов'язаних з економічною та суспільною кризами. В умовах, що склалися в Україні, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності.

Добре працююча і злагоджена команда - запорука успіху кожного підприємства. Для її створення необхідно врахувати ряд управлінських моментів, серед яких мотивація займає мало не центральне місце. Якщо людина буде працювати тільки заради зарплати, рано чи пізно вона впаде в стан прокрастинації і «вигорання». В основі її діяльності повинна бути ідея про те, як праця може зробити її краще і задовольнити ряд не тільки фізичних, а й особистих потреб [1]. Отже, чим більше співробітник зацікавлений в ефективності своєї праці, тим більше сил він готовий віддавати роботі, тобто бути більш продуктивним. Також працівник бачить шанобливе і дбайливе ставлення до себе з боку керівництва, зацікавленість в ньому, як трудовому ресурсі, отже, прагне виправдовувати очікування і підвищувати якість своєї праці [1; 2].

У глобальному плані розумна система мотивації дозволяє підвищити ефективність не тільки окремо взятого співробітника, але і команд, відділів і департаментів (відповідно до розмірів підприємства). Це також зменшує «плинність» кадрів, допомагає вибудовувати здорові і взаємоповажні відносини в колективі. Ну і не будемо забувати, що це веде до зростання економічних показників підприємства та його конкурентоспроможності на ринку [1].

Для того, щоб підприємство нормально функціонувало, керівництво має розробити прозору систему матеріальної мотивації праці для ефективного управління персоналом, яка має включати такі складові [3-5]:

1. Чіткий перелік форм матеріального заохочення, а саме: грошові виплати за виконання поставлених цілей (найпоширеніший вид мотивації), які здійснюються за відповідність працівника деяким заздалегідь встановленим критеріям; спеціальні індивідуальні винагороди - це спеціальні бонуси, які виплачуються за володіння навичками, які потрібні підприємству в даний момент.

2. Можливість матеріального заохочення для всіх співробітників, незалежно від їх статусу в організації. Ефективність будь-якого працівника безпосередньо залежить від рівня заробітної плати, для визначення відповідності між рівнем ефективності діяльності працівника та рівнем одержуваної заробітної плати використовується система «Оплата за результативність» (PFP). PFP стосується застосування будь-яких методів винагороди, за яких винагорода, яку отримує працівник, залежить від індивідуальних і групових відмінностей у продуктивності. Переваги PFP очевидні, тісний зв'язок винагороди, яку отримує працівник, з ефективністю його діяльності приносить дивіденди як працівнику, так і підприємству [2, с. 199–200].

За деякими даними, типова програма PFP підвищує продуктивність організації на 5–49%, а дохід співробітників – на 3–29%. Співробітник отримує можливість заробляти більше грошей, якщо він добре виконує роботу, а також орієнтири для оцінки його роботи. Підприємство отримує мотивованих працівників: люди намагаються робити більше, щоб більше заробляти, а тих, хто не витримує конкуренції, замінюють новими працівниками з відповідною філософією [5, с. 152].

До найважливіших мотиваційних моделей відносяться такі (табл. 1).

Таблиця 1

Види мотиваційних моделей

№ з/п	Види моделей	Характеристика
1	Традиційна модель	Заснована на розумінні природи людини, якій праця огидна. Для більшості людей важливіше, скільки їм заплатять, аніж те, що вони роблять
2	Модель людських стосунків	Ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним та визнаним групою для індивіда важливіше, ніж гроші
3	Модель людських ресурсів	Виходить із теорії, що більшість людей можуть ставитися до праці творчо і готові самовдосконалюватися у ній більшою мірою, ніж потрібно умовами виробництва. Ця модель не нехтує грошовою мотивацією, визнаючи важливість та інших мотивів

Джерело: складено на основі [2, с. 197–202; 5, с. 152–154; 6, С. 94–95]

Отже, мотивація - це фундаментальна складова успішної роботи будь-якого колективу. Робота з цим дозволяє підвищити ефективність і продуктивність як окремо взятого співробітника, так і усього підприємства в цілому. В руках керуючого або менеджера багато методик. Головне - в рівній пропорції необхідно комбінувати матеріальні і нематеріальні шляхи, прислухатися до організму компанії і не забувати, що головне, з чим ви працюєте - люди і їх потреби.

Список використаних джерел:

1. Мотивація персоналу як інструмент управління якістю праці. URL: <https://blog.agrokebety.com/motyvatyia-personalu-yak-instrument-upravlinnya-yakistyu-pratsi>.
2. Zavidna L. Key performance indicators and motivation system as basic segments of hotel business. Mechanisms and models of development of entities tourist business: Collective monograph / edited by A. Berezin, M. Bezpartochnyi / ISMA University. Riga: «Landmark» SIA, 2016. Pp. 195–203. URL: http://faculties.unwe.bg/Uploads/Mgmt/management_73872_publ%20mon.PDF.
3. Кича Л.М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VPDTU_ek_2016_26_10.pdf.
4. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній. URL: <http://escadra.com.ua/ua/izobretatelnaia-motivaciya-sekrety-uspeshnyx-kompanij.html>.
5. Криворотько І.О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. *Держава та регіони*. 2013. № 2. С. 151–154.
6. Завідна Л. Система KPI - інструмент ефективного управління персоналом підприємства у готельному бізнесі. Туристичний, готельний і ресторанний бізнес: інновації та тренди [Електронне видання]: тези Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7 квітня 2016 р.) / відп. ред. А.А. Мазаракі. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. С. 93–95. URL: <https://knute.edu.ua/file/NzM1OQ==/adb099cfb596b8fe5a685807aa58dd2e.pdf>.