

Denys Maifat, Student
Olena Shapoval, Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Management
and Military Economy
National Academy of National Guard of Ukraine
Kharkiv, Ukraine

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-269-2-19>

THE SYSTEM OF WORK MOTIVATION AT THE ENTERPRISE AND ITS EVALUATION

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇЇ ОЦІНКА

Серед чинників дієвого функціонування підприємств в умовах ринкової економіки у 21 сторіччі виділяють наявність професійного, умотивованого та стабільного персоналу, який здатен вирішувати задачі навіть найвищого рівня складності та досягати цілей, що поставлені перед ним.

Вивченням різних актуальних аспектів мотивації праці персоналу організації, а також питаннями побудови ефективної системи мотивації займалися протягом десятків років багато зарубіжних і українських вчених, що в результаті призвело до виникнення в даний час великого різноманіття визначень як поняття «мотивація», так і пов'язаного з ним визначення поняття «система мотивації».

Існуючі сьогодні підходи до визначення поняття «мотивація» класифікуються наступним чином: до першої групи належать одновимірні (прості), а до другої – багатовимірні (складні) визначення.

«Прості» визначення включають:

- розуміння мотивації як стану свідомості суб'єкта, як процесу формування у нього рушійної сили для подальших дій;
- розуміння мотивації як ефекту впливу управління технологічними процесами на особистість.

«Складні» визначення включають:

- аналіз мотивації за допомогою допоміжного прийому під час встановлення класифікації («процес-структура»);
- розгляд мотивації у таких аспектах: предметному, атрибутивному та функціональному.

Отже, з одного боку, мотивація є процесом спонукання як себе, так і інших до досягнення особистих цілей чи цілей організації [1], з другого боку, – процес поєднання цілей організації та цілей працівника для задоволення потреб обох. Це система різних способів переконання персоналу задля досягнення поставлених цілей підприємства.

Головною метою мотивації є формування таких умов, за яких співробітники матимуть бажання виконувати потрібні дії та досягти поставлених цілей, отримуючи при цьому максимальний ефект. Тобто, вони повинні не просто працювати, а працювати старанно, викладаючись повністю. Є й інші цілі мотивації:

- мінімізувати плинність кадрів, побудувати сильну команду, члени якої будуть лояльні до компанії;
- оптимізувати систему винагороди;
- підвищити цінність роботи в компанії в очах потенційних кандидатів, серед яких можуть бути цінні спеціалісти.

Основними завданнями мотивації є:

- визнання праці співробітників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їхньої активності;
- демонстрація ставлення підприємства до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці працівників, які отримали визнання;
- застосування різних форм визнання заслуг;
- підвищення морального стану через відповідну форму визнання;
- забезпечення процесу підвищення трудової активності, що є метою управління [2].

Оцінка ефективності мотивації персоналу – ключове завдання кадрової політики, що дозволяє виявити ступінь зацікавленості персоналу у досягненні конкретних результатів.

Види оцінки ефективності системи мотивації персоналу в залежності від стадії залучення в робочий процес, поділяються на: первинну та вторинну оцінки. Первинна оцінка дозволяє виявити інтерес співробітника, готовність до ефективної діяльності. Така оцінка визначає перспективних кандидатів. Вторинна оцінка проводиться, щоб виявити інтерес співробітника до досягнення мети та результатів організації, до кар'єрного зростання та розвитку. Така оцінка характеризує ефективність чи неефективність діючої системи мотивації, що дозволяє оптимізувати управління кадрами.

У діловому обороті комплексу методів оцінки системи мотивації праці загальноприйнятого алгоритму немає. Найбільш популярні методи оцінки мотивації, що дозволяють проводити аналіз мотивів особистості, наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Методи оцінки системи мотивації праці на підприємстві

Група методів	Назва методу	Опис
1	2	3
Методи обстеження	Інтерв'ю	Особисте спілкування із працівниками.
	Анкетування	Видача співробітникам анкет з питаннями, їх подальший збір і обробка.
	Тестування	Передача співробітникам тестів з питаннями, після проходження яких можна дійти до висновку щодо задоволеності співробітників системою мотивації.
Методи обґрунтування	Порівняння	Проведення паралелі між поточною ситуацією у сфері мотивації та даними передових підприємств (з огляду на галузь), нормативами чи результатами застосування всередині компанії у минулому.
	Оцінка економічної ефективності	Визначення розміру додаткового прибутку, зростання виторгу від застосування методів мотивації.

Продовження Таблиці 1

1	2	3
Аналітичні методи	Системний аналіз	Комплексне вивчення цілей, структури, функцій системи мотивації. 3 показників найчастіше аналізують продуктивність праці, зростання зарплати, плинність, професійний склад.
	Функціонально-вартісний аналіз	Дослідження співвідношення витрат на систему мотивації та віддачі, що отримується від неї, пошук найбільш раціональної комбінації цих показників.
	Експертна оцінка	Ґрунтується на об'єктивних аргументах та інтуїції експертів.

Джерело: складено автором на основі власних досліджень інформації у відкритих джерелах.

Зазначені підходи використовуються як окремо, так і комбіновано.

Оцінка системи мотивації має проводитися HR-менеджером та керівником систематично. Мотиваційні схеми не можуть залишатися статичними, їх потрібно переглядати разом із пріоритетами бізнесу, що змінюються. Коли система оплати, пільг та преференцій для персоналу відповідає внутрішнім і зовнішнім факторам, підвищується загальна ефективність роботи та стійкість бізнесу.

Отже, для отримання практичних результатів оцінки ефективності мотивації праці важливим є правильний вибір методів з урахуванням цільових факторів. Так, для визначення задоволеності працівників в умовах праці, охорони праці та безпеки рекомендується використовувати опитування та психологічні тести. Психологічний комфорт працівників також можна оцінити за допомогою проектних методик, опитувань і психологічних тестів, матеріальну задоволеність – за допомогою опитувань і технічного аналізу, плинність кадрів та продуктивність праці – за допомогою технічного аналізу. Також, за допомогою оцінки мотивації персоналу можна визначити адекватні матеріальні винагороди за високу трудову

ефективність, стимулювати та зміцнити основний кадровий склад організації, що стабільно працює з достатнім рівнем ефективності.

Література:

1. Процес мотивації та його складові. Управлінські аспекти соціальної роботи. buklib : вебсайт. URL: <https://buklib.net/books/27523>.
2. Басюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>.