

Катренко В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОГАЛИНИ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЙ ТА ЇХ РІШЕННЯ

Безсумнівно, на сьогоднішній день, самим важливим ресурсом для будь-якому підприємства, є його персонал (людський капітал). Особливо ця проблема актуальна з точки зору забезпечення соціально-економічної системи кваліфікованим персоналом.

Нажаль не кожен керівник знає як керувати таким ресурсом. Адже від того як за мотивує він своїх підлеглих залежить текучість кадрів.

Як відомо, існує два підходи до формування системи мотивації та основними теоріями мотивацій є: теорія Ф. Герцберга (комфортна праця та задоволення), теорія Тейлора (врахування інстинктів та бажань), теорія Д. Макклелланда (влада + успіх + VIP-група) та теорія Маслоу (5 рівнів потреб) [1].

Головною задачею менеджера являється максимально ефективно зацікавити та використовувати можливості (компетенції) персоналу. Тобто із вже існуючих методик мотивацій обрати найліпші та правильно і індивідуально впроваджувати їх відносно колективу чи окремих працівників.

На сьогодні є безліч варіантів як мотивувати персонал на ефективну працю та отримати максимальний результат праці. Це, і КТУ (коефіцієнт трудової участі), і подарункові сертифікати, і премії, і похвала, і зростання по кар'єрних сходах, та багато інших, але кожна система мотивації має базуватись на особливостях праці та особливостях діяльності підприємства [2].

Можна виокремити декілька загальних проблем пов'язаних з мотивацією та винагородою співробітників: це так зване «панібратство», людський фактор, або неправильність розпізнання рис характеру співробітника. Адже не кожна людина працює заради грошей. Не зрозумівши мотивів співробітника немає сенсу розробляти систему його мотивацій [3].

Отже, для формування ефективної та дієвої системи мотивації на підприємстві необхідно:

- діагностика існуючої системи мотивації та визначення проблем;
- забезпечення прозористі та справедливості системи матеріальної та нематеріальної винагороди;
- врахування долі участі кожного робітника у досягненні цілі підприємства;
- формування стратегії управління персоналом;
- розробка документів внутрішнього спрямування, що регламентують систему мотивації на підприємстві;
- оцінювання чутливості персоналу підприємства до різних мотивів трудової діяльності;
- формування системи оплати підвищення кваліфікації робітників[4].

Список використаних джерел:

1. Методи мотивації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>
2. Криворучко О. М. Мотивація трудової діяльності персоналу в умовах економічної кризи / О. М. Криворучко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4(94). – С. 98–105.
3. Гринько Т. В. Грейдування – форма оплати праці на сучасних підприємствах України / Т. В. Гринько, Х. С. Колісник // Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку»: у 11 т. (м. Дніпро, 23-24 березня 2017 р.). – Дніпро: Біла К.О., 2017. – Т. 1. – С. 86-88.
4. Занфірова Т. А. Теорія трудових відносин і мотивації праці / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – Вип. 11. – С. 86–88.