

Література:

1. Бердар М. М. Фінанси підприємств: навч. посіб. / М. М. Бердар — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 352 с.
2. Збарський В.А. Оцінка показників рентабельності підприємства/ В.А.Збарський // Економіка АПК. — 2008. -№3.- С. 57.
3. Мельник Л.Л. Прибутковість і рентабельність фермерських господарств в Україні. / Л.Л. Мельник // Економіка АПК. — 2009.- №9.- С. 2.
4. Організація та методика економічного аналізу: навчальний посібник для бакалаврів всіх напрямків підготовки / Л. О. Бойко, Р. М. Волчек, Н. А. Волкова [та ін.]. — Одеса: Атлант, 2010. — 351 с.
5. Організація і перспективи розвитку виробництва у сільськогосподарських підприємствах [Текст]: монографія / В. К. Збарський, В. П. Горьовий, М. С. Срібнюк. - К. : Ін-т аграр. економіки, 2008. - 134 с. - Бібліогр.: С. 130-132.
6. Рентабельність виробництва у сільськогосподарських підприємствах зони степу / В. І. Бойко // Вісник аграрної науки : науково-теоретичний журнал української академії наук. - 2007. - №5. - С. 65-68.
7. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
8. Тітов М.В. Моделювання ефективності використання активів підприємства на основі методології розв'язання зворотних задач / М.В. Тітов //Актуальні проблеми економіки. - 2006. - № 11. — С. 32-41.

МЕТОДИ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

КУК О. С.

Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

**Науковий керівник – ст. викладач
Харчевнікова А. С.**

Як досягти ефективної діяльності організації? Як найшвидше виконати поставлені цілі і змусити працівників давати кращі результати? Відповідь на ці питання розкриває поняття мотивації праці персоналу.

Дана тематика була неодноразово досліджена в працях таких вчених, практиків та теоретиків як: А. Маслоу, Е.А. Уткін, О.С. Бісайський, В.А. Дятлов, А.І. Наумов, З.П. Попов, С.А. Сурков та інших, що розробили основні погляди та концепції заохочення працівників до роботи та ефективного використання

трудового потенціалу на підприємстві.

Мотивація – це один із способів покращення якості роботи колективу і окремих працівників, за допомогою використання матеріальних та нематеріальних методів заохочення до праці. Потрібно також розрізнити поняття «мотивації» та «стимулювання», основними відмінностями яких є те, що мотивація включає прихований внутрішній мотив, а стимулювання зазвичай йде ззовні.

Для керівника важливо підібрати індивідуальні методи мотивації до кожного члена колективу, тому що потрібно враховувати особливості кожного працівника. Мотивувати людину, що цінує спокій і стабільність, можливою самостійно вирішувати складні задачі на власний розсуд, так само недоцільно, як і мотивувати активну працівника надбавкою до зарплати за вислугу років.

Комплекс заходів щодо мотивації повинен відповідати загальним цілям підприємства, але і не зневажати цілями працівників. До основних таких цілей належать:

- відчуття радості від виконуваної роботи, особистої причетності до великої справи;
- розуміння важливості своєї місії на підприємстві;
- можливість в повній мірі проявити свої здібності в професійній діяльності;
- зацікавленість у тому, як ставляться люди до потенційного покращення умов їхньої роботи;
- кожен співробітник має розуміти свою значимість в колективі, відчувати себе «на своєму місці»;
- кращі працівники мають право на матеріальна та моральне визнання;
- робітники повинні мати вільний доступ до всієї необхідної їм для роботи інформації;
- при прийнятті важливих рішень стосовно змін роботи організації, потрібно враховувати й особисті думки членів колективу, спираючись на їх досвід роботи, знання та навички й урахувати їхні пропозиції;
- співробітники повинні мати змогу під час робочого процесу самовдосконалюватися, покращувати свої навички роботи, навчатися;
- керівник повинен заохочувати ініціативність персоналу, а не намагатися отримати результат будь якою ціною;
- кожному працівникові повинна надаватися певна самостійність у вирішенні кола питань в межах його компетентності.

Таким чином для ефективною роботи працівників потрібно застосовувати мотиваційні заходи, які бувають двох видів: матеріальні та нематеріальні. Далі більш докладно розглянемо кожен з них.

Методи матеріальної мотивації включають в себе різного роду фінансові важелі заохочення працівника до роботи. Методи цієї групи є досить дієвими, тому що кожна людина прагне задовольнити свої матеріальні потреби, досягнути певного рівня добробуту та достатку, покращити свій матеріальний рівень життя.

Провідну роль в матеріальній мотивації відведено заробітній платі, тому що саме вона є основною формою доходу найманих працівників. Саме за рахунок впливу на заробітну плату працівника і відбувається процес мотивації його до роботи. «Висока заробітна плата – висока ефективність» - саме так звучить один девізів сучасного менеджменту. Існує досить багато факторів, які показують, що високий рівень заробітної плати допомагає досягти більш ефективної роботи організації в цілому.

Високий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, завдяки чому формується більш стабільний трудовий колектив. Скорочуються витрати на наймання нових працівників, їх навчання, а з'являються кошти на розвиток виробництва, що призведе до збільшення доходів самого підприємства. Політика високих заробітних плат викликає необхідність прийняття на роботу працівників з високим рівнем підготовки і кваліфікації, а отже продуктивність праці їх буде вища. Такі працівники намагатимуться проявити кращі результати, бути більш відповідальними і старанними, аби відповідати встановленому рівню заробітної плати і не втратити її за невиконання своїх обов'язків або не бути оштрафованим. Система штрафів також використовується як метод матеріальної мотивації, але вона не заохочує, а навпаки попереджує про можливість стягнень, еквівалентних до розміру проступків.

Методи нематеріальної мотивації виходять з того що, кожна сучасна людина прагне не лише до матеріальної стабільності, але й забезпечити задоволення потреб соціального, культурного та духовного характеру. Важливим в цьому випадку є гармонійне співвідношення мети організації (максимізації прибутку) та задоволення потреб працівника. Така гармонія, на думку сучасних дослідників, може досягатися за рахунок гуманізації праці, яка включає в себе:

- залучення персоналу до участі в управлінні організацією, що дає змогу працівникам самовиразитися, а керівникові отримати більше широке коло варіантів вирішення проблеми;

- планування кар'єри, як засіб впевненості, що всі інші потреби будуть задоволені, за рахунок просування по службі як в даний час так і в довгостроковій перспективі;

- надання додаткового вільного часу у вигляді змінених відпусток або їхнього дроблення на декілька частин, для більшої зручності, можливості працювати неповний робочий тиждень чи скорочення робочого періоду.

- перерозподіл робочого часу, що реалізується у вигляді можливості робітника самостійно визначати тривалість робочого дня, за умови дотримання певної норми виробітку. Такими формами перерозподілу є використання гнучких графіків, що передбачають можливість працівника проявити свою самостійність, вирішити власні проблеми, пов'язані зі станом здоров'я, сімейні чи інші непередбачувані обставини, без відриву від виконання службових обов'язків.

- різного роду культурні заходи, бесіди, прес-конференції, на яких буде обговорюватися і аналізуватися діяльність колективу та самої організації, відмічатимуться кращі працівники та їх заслуги.

Мотивація персоналу відіграє важливу роль в існуванні організацією, тому що без трудового ресурсу не можливе її існування. Вона включає в себе низку складових таких як спонукання персоналу до роботи, мотивацію до стабільної зайнятості, розвитку конкурентоспроможності працівника, оволодіння засобами виробництва. Але не можна не враховувати і багато різних факторів, таких як особисті навички і уміння працівника, кваліфікацію, правильне розуміння поставлених перед ним задач та різні фактори зовнішнього середовища, які також діють на продуктивність праці, а отже і впливають на ефективність роботи організації в цілому.

Тому для досягнення високих результатів роботи підприємства методи мотивації праці повинні розраховуватися індивідуально та використовувати різні поєднання засобів заохочення.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ.-2004. – 230 с.
2. Литвинюк А.А. Организационное поведение: [учебник] / А.А. Литвинюк. – М. Юрайт. – 2012.-505с.
3. Кайлюк Є. М. Стратегічний менеджмент: [навч. посіб.] / Є.М. Кайлюк, В.М. Андреева, В.В. Гриненко; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 279 с.
4. Глухова И. В. Инвестиции в человеческий капитал – ключевое направление антикризисного управления организацией / И. В. Глухова // Науковий вісник ЧДІЕУ.– 2009.– № 2.– С. 16
5. Оксінюйд, К.Э. Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика: [учебно-практическое пособие] / К.Э. Оксінюйд., Е.В. Розина. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.