

СИСТЕМА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Висвітлено матеріальні, нематеріальні методи мотивації праці персоналу на підприємстві. Розглянуто сутність мотиваційного механізму персоналу. Наведено що для оцінки ефективності системи стимулювання доцільно застосовувати економічні, соціально-психологічні, порівняльні, комплексні методи оцінки.

Ключові слова: мотивація, управління, продуктивність, персонал, працівники

Abstract

The material and non-material methods of employee motivation in the enterprise have been highlighted. The essence of the personnel motivation mechanism has been examined. It has been noted that economic, socio-psychological, comparative, and comprehensive evaluation methods should be used to assess the effectiveness of the incentive system.

Keywords: motivation, management, productivity, personnel, employees.

В сучасних умовах конкурентного ринку підприємства стикаються з необхідністю постійного підвищення продуктивності праці та ефективності використання ресурсів. Одним із ключових факторів успіху будь-якої організації є її персонал, а отже, створення дієвої системи стимулювання працівників набуває особливої актуальності. Стимулювання працівників відіграє вирішальну роль у забезпеченні високої мотивації, залученості та відповідальності персоналу. Ефективна система стимулювання дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сприяє зниженню рівня плинності кадрів, покращенню якості продукції та послуг, підвищенню рівня лояльності працівників до підприємства, дозволяє підприємству адаптуватися до змін ринку та забезпечувати довгострокову конкурентоспроможність. Таким чином, дослідження та впровадження ефективної системи стимулювання є важливим завданням для кожного підприємства, яке прагне досягти високих економічних результатів та сформувати стійку й мотивовану команду.

Питаннями мотивації праці працівників на підприємстві займалися як вітчизняні так і закордонні науковці так як: О. Грідін, О. Заїка, С. Заїка, Л. Заставнюк, А. Коробко, С. Кубіцький, Ю. Урсакий, О. Шаповал, S. Lorincová, P. Štarchon, D. Weberová, M. Nitka, M. Lipoldová та інші [1-6]. Вони дослідили аспекти теорії та методології мотивації персоналу, а також шляхи підвищення продуктивності праці.

Розуміння того, що рухає людиною, які чинники спонукають її до дії та які мотиви лежать в основі її вчинків, дозволяє створити ефективну систему мотивації для підвищення продуктивності та якості роботи. Мотивація значною мірою залежить від індивідуальних особливостей особистості, її цілеспрямованості та таких характеристик, як старанність, ретельність, відповідальність, наполегливість і сумлінність. Щоб забезпечити зростання ефективності виробництва, мотивація кожного працівника має бути гнучкою та піддаватися управлінню. Це вимагає постійного моніторингу й контролю за мотиваційним процесом для його оцінки та ухвалення оптимальних управлінських рішень. Основна ідея мотиваційної системи персоналу на підприємстві полягає у створенні механізму стимулювання, що гарантуватиме стабільне виготовлення якісної продукції та підвищення ефективності роботи. Для досягнення цих цілей важливо забезпечити максимальну зацікавленість кожного співробітника у високопродуктивній і результативній праці шляхом ефективного використання матеріальної та нематеріальної мотивації [2-5].

Мотиваційний механізм персоналу – це система заходів, що спрямовані на стимулювання працівників до ефективної та продуктивної діяльності. Він поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, які впливають на поведінку працівників і спонукають їх до досягнення цілей компанії. Мотиваційний механізм має формуватися з урахуванням особливостей персоналу, включаючи їхні

потреби, інтереси, цінності та установки. Він також повинен відповідати існуючій системі управління кадрами та враховувати корпоративну культуру, що виражається через традиції, символіку, ритуали та історичний досвід компанії [2]. Основними принципами на яких повинен базуватися мотиваційний механізм працівників на підприємстві це: індивідуальний підхід до кожного з врахуванням особистих потреб працівника; адаптація до змін зовнішнього середовища та потреб команди; чітка система заохочення та критеріїв оцінки виконаної роботи; мотивацію розглядати ніяк тимчасову, а як стратегічний вплив на роботу працівників, що в майбутньому призводить до підвищення продуктивності роботи і як наслідок до зростання показників ефективності роботи підприємства.

Ефективна мотивація персоналу відіграє ключову роль у підвищенні продуктивності праці, лояльності до компанії та створенні позитивного робочого клімату. Методи мотивації поділяються на матеріальні та нематеріальні методи, які в комплексі дають найкращі результати (табл. 1).

Таблиця 1

Методи мотивації персоналу на підприємстві

Метод	Характеристика
Матеріальна мотивація	
Фінансове стимулювання	<ul style="list-style-type: none"> – Конкурентна заробітна плата – Премії та бонуси за виконання планових показників – Виплати за стаж, індивідуальні та командні досягнення – Надбавки за високі результати або виконання складних завдань
Соціальні пільги та компенсації	<ul style="list-style-type: none"> – Медичне страхування та підтримка здоров'я – Компенсація витрат на транспорт, харчування, мобільний зв'язок – Додаткові відпустки або гнучкий графік роботи – Фінансування навчання, курсів підвищення кваліфікації
Кар'єрні перспективи	<ul style="list-style-type: none"> – Програми наставництва та можливість кар'єрного зростання – Внутрішні ротації для розширення компетенцій – Підвищення посадового статусу та розширення повноважень
Нематеріальна мотивація	
Психологічний комфорт та корпоративна культура	<ul style="list-style-type: none"> – Визнання досягнень працівників (грамоти, подяки, відзнаки) – Дружня атмосфера та підтримка в колективі – Корпоративні заходи, тимблдінг, неформальні зустрічі – Відкритість керівництва до ідей і пропозицій співробітників
Мотивація через автономію та залученість	<ul style="list-style-type: none"> – Надання свободи у прийнятті рішень – Делегування відповідальності за важливі завдання – Включення співробітників у процеси стратегічного планування
Гейміфікація робочих процесів	<ul style="list-style-type: none"> – Внутрішні конкурси, змагання, рейтингові системи – Можливість отримання додаткових привілеїв за успіхи – Використання творчих та інноваційних методів у роботі

Для оцінки ефективності системи стимулювання доцільно застосовувати економічні, соціально-психологічні, порівняльні, комплексні методи оцінки. Серед економічних доцільно виділити: оцінку динаміки виробітку продукції на одного працівника до та після впровадження мотиваційних заходів, розрахунок коефіцієнта плинності кадрів (співвідношення кількості звільнень до загальної чисельності персоналу), співвідношення витрат на стимулювання працівників до зростання фінансових результатів підприємства, відстеження відвідуваності, прогулів та лікарняних як індикаторів задоволеності працею. До соціально-психологічних методів слід віднести: оцінку рівня задоволеності роботою, умовами праці, системою винагород, оцінку працівників через зворотний зв'язок від колег, підлеглих і керівництва, вивчення рівня довіри, згуртованості колективу та його відданості цілям компанії, аналіз очікувань працівників щодо кар'єрного розвитку та винагороди. Порівняльні методи можуть включати: порівняння системи мотивації з конкурентами або лідерами галузі, розрахунок рівня залученості на основі оцінки ставлення працівників до компанії тощо. Комплексні методи включають: оцінку мотивації через фінансові, клієнтські, процесні та навчальні показники, розрахунок рентабельності інвестицій у систему стимулювання персоналу, аналіз відповідності мотиваційних заходів основним потребам працівників. Застосування комбінації цих методів дозволяє підприємству не лише оцінити ефективність мотивації, а й вчасно коригувати її, підвищуючи продуктивність праці та конкурентоспроможність компанії.

Раціональне поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів та використання методів оцінки ефективності системи мотивації дозволяє підприємству підвищити ефективність роботи персоналу,

знизити рівень звільнень та сформувати сильну корпоративну культуру. Впровадження сучасних методів стимулювання є ключовим фактором підвищення продуктивності та конкурентоспроможності для стабільного розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Урсакій Ю. А., Кубіцький С.О. Роль лідера в мотивації персоналу. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*, 2020. Вип. I-II. С. 325-338.
2. Грідін О. В., Заїка С. О., Заїка О. В. Актуальні аспекти та перспективні напрямки удосконалення системи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649/1586>
3. Zaika S., Gridin O. Human capital development in the agricultural economy sector. Technology audit and production reserves. 2020. No 1/4(51). P. 30–36. DOI: 10.15587/2312-8372.2020.194444. URL: <http://journals.uran.ua/tarp/article/view/194444.3>.
4. Грідін О. В. Особливості організації та ефективного управління процесом праці в сільськогосподарських підприємствах. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 63. С. 105–110. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.63-16> URL: http://bses.in.ua/journals/2021/63_2021/18.pdf.
5. Шаповал О. А., Коробко А. В. Систематизація теоретичних аспектів мотивації праці персоналу підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 33. С. 137–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_33_29
6. Заставнюк, Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 45. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>

Ратушняк Ольга Георгіївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: ratushniak@vntu.edu.ua

Братерська Христина Володимирівна – студентка групи МВКД-21б, факультету менеджменту та інформаційної безпеки Вінницького національного технічного університету, e-mail: kristinabraterska@gmail.com

Ratushniak Olha Heorhiyivna – PhD in Technical Science, Associate Professor of the Department of business economics and production management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ratushniak@vntu.edu.ua

Braterska Khrystyna Volodymyrivna – student of group MVKD-21b, Faculty of Management and Information Security at Vinnytsia National Technical University. e-mail: kristinabraterska@gmail.com