

КУШКА Т.Є., ст.гр. МЕД-08

Наук. керів.: Мартякова О.В., д.е.н., проф., Крикуненко Д.О., асп.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»,

м. Донецьк

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Розглянуто сутність поняття «мотивації». Встановлено існування мотивації за результатами діяльності безпосередніх виконавців і мотивації управлінців. Запропоновано критерії мотивації персоналу, для побудови ефективної системи управління мотивацією персоналу підприємств вугільної промисловості.

Актуальність. Український бізнес сьогодні, приймаючи і вбираючи американські і європейські підходи до мотивації персоналу, просувається до пошуку і впровадження ефективних методів мотивації персоналу підприємств вугільної промисловості України.

Існує велика кількість розроблених концепцій, в яких стверджується, що мотивувати і стимулювати персонал необхідно лише за досягнення ним певного результату. Дане положення незаперечне і ніким не піддається сумніву, але породжує ряд питань, пов'язаних з встановленням результату, суб'єктив оцінки вартості досягнутого результату. Цьому та ряду інших питань, керівництво українських компаній не приділяє належної уваги, що породжує «негативні» з точки зору управління персоналом ситуації.

Питанням дослідження мотивації персоналу, методам її поліпшення з метою підвищення результативності, присвячено велику кількість економічних, психологічних, соціальних досліджень вітчизняних та закордонних науковців. Широкому загалу дослідників і менеджерів відомі роботи економістів світового рівня: А. Маслоу [7], К. Альдерфера, Ф. Герцберга [12], Л. Эрхард [9], Дж. Гілфорд [10], Б. Хеннесі [11], К. Альдерфера, Д. МакГрегора, М. Риккардо, А. Маршалла, інших. Питанням удосконалення механізму мотивації персоналу за умов ринку приділяють велику увагу відомі сучасні українські економісти: М. Козоріз [1], І.І. Кравчук [2], А. Лобза [3;4], Ю.В. Максимець [5;6], В.П. Рябоконт [8].

Мета дослідження. Встановити сутність поняття «мотивації», визначити критерії мотивації персоналу підприємств вугільної промисловості.

Основна частина. Для досягнення встановленої мети даного наукового дослідження, варто сказати кілька слів про саму сутність поняття «мотивації», говорячи про яку, як правило, мають на увазі комплекс факторів, спрямованих на матеріальне та не матеріальне стимулювання виконання співробітниками своїх службових обов'язків. Охопити дослідження всіх аспектів систем управління мотивації в даній науковій статті неможливо, тому потрібно сконцентруватися на одному з її складових,

а саме - матеріальному стимулюванні. Отже, основна мета єдиної системи управління мотивацією персоналу підприємств вугільної промисловості - стимулювання виконавців за те, на що вони реально мають вплив. Наприклад, співробітники, що мають вплив на прибуток організації, мотивуються саме за досягнення запланованих показників по прибутку. Співробітники, які мають реальні важелі впливу на економію трудовитрат, витрат матеріалів, комплектуючих, грошових коштів, мотивуються за досягнення встановлених показників у цій сфері. Ну і, нарешті, всі співробітники, що працюють на підприємстві, мотивуються керівництвом за дотримання встановлених регламентів та інструкцій. Тільки при такому розподілі повноважень і відповідальності, матеріальне стимулювання персоналу стане базисом для побудови ефективної системи управління мотивацією на підприємстві.

Варто зазначити, що існує мотивація за результат діяльності безпосередніх виконавців і мотивація управлінців, що складається з двох компонентів: за результат і участь в системі управління. В даному положенні, участь в системі управління передбачає дотримання правил і процедур виконання певного переліку робіт. Мотивацію за участь в системі управління можна вважати «мінливою», тобто в разі недотримання встановлених правил не виплачується, а відповідно мотивація за результат є «стійкою» - вона виплачується по своєчасному досягненні запланованого результату.

Необхідно зазначити, що для розробки і впровадження ефективної системи управління мотивацією персоналу вугільних підприємств, необхідно завжди враховувати направленість результату діяльності. Беззаперечним є факт того, що для кожної компанії конкретним результатом діяльності є створення власного продукту. Поза всяким сумнівом, кожен керівник підприємства відповідає за свій власний перелік робіт і прагне виконати саме ті завдання, які поставлені конкретно перед ним, для досягнення кінцевого ефективного результату підприємства в цілому. Варто зазначити, що в умовах обмежених ресурсів постійно виникають конфлікти, пов'язані з їх розподілом та ефективним використанням. Саме тому, для побудови ефективної системи управління мотивацією персоналу підприємств вугільної промисловості, необхідно чітко визначати критерії мотивації конкретних учасників.

Такі критерії можуть бути представлені наступним переліком:

- конкретним результатом, якого повинен досягти відповідний керівник підприємства;
- взаємозв'язком проектів - на що повинен вплинути досягнутий результат діяльності;
- за що конкретно мотивуємо або, в разі неефективної діяльності, демотивуємо персонал;
- встановлення зони відповідальності керівника;
- визначення суб'єктів, відповідальних за фіксацію досягнення результату;
- встановлення осіб, відповідальних за прийняття рішення про

мотивацію даного співробітника і ініціює її;

- встановлення порядку нарахувань і виплат.

Висновки. Таким чином, використання шаблонних підходів для мотивації персоналу підприємств вугільної промисловості є неефективним. Керівникам підприємств, необхідно прийняти до уваги критерії мотивації та враховувати кінцеву направленість результату діяльності підприємства, при розробці та впровадженні системи управління мотивацією персоналу, зробити систему мотивації прозорою і зрозумілою всім співробітникам підприємства.

Бібліографічний список

1. Козоріз М. Зміни мотивацій та оплати праці в сучасному підприємстві / М. Козоріз // Регіональна економіка. – 2004. – №3. – с. 61-65.
2. Кравчук І.І. Фактори матеріальної мотивації як необхідна передумова економічного зростання / І.І. Кравчук // Фінанси України. – 2005. – №5. – с. 56–59.
3. Лобза А. Усовершенствование систем стимулирования труда в современных условиях / А.Лобза // Менеджер по персоналу. – 2006. – №4. – с. 18-21.
4. Лобза А. Участь персоналу в прибутках підприємства як фактор стимулювання праці // Вісник Дніпропетровського фінансово-економічного інституту. – 2008. – №2. – с. 107–110.
5. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.10. – с. 224–229.
6. Максимець Ю.В. Підвищення ефективності управління мотивацією праці на підприємстві / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.12. – с. 211–215.
7. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А.: [пер. с англ. Гутман Т., Мухина Н.]. – М., 1990. – 279 с.
8. Рябоконт В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку / В.П. Рябоконт // Фінанси України. – 2001. – №5.
9. Эрхард Л. Полвека размышлений: Речи и статьи / Л. Эрхард: [пер. с нем. А. Андропова и др]. – М.: Руссико: «Ордынка», 1996. – 606 с.
10. Guilford J.P. The nature of human intelligence / J.P. Guilford. – N.Y.: Mc-Gaw Hill, 1967.
11. Hennessey B.A. Reward, Intrinsic Motivation, and Creativity / B.A. Hennessey, T.M. Amabile // American Psychologist. – 53, no. 6., 1998.
12. Herzberg F. Work and the Nature of Man / F. Herzberg. – New York: World, 1971.