

УДК 331.1:331.44

UDC 331.1:331.44

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА АВТОТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Бондар Н.М., доктор економічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Текучова Н.М., Національний транспортний університет, Київ, Україна

MOTIVATION FOR PERSONNEL TRUCKING COMPANIES

Bondar N.M., Doctor of Sciences (Economics), National Transport University, Kyiv, Ukraine

Tekuchova N.M., National Transport University, Kiev, Ukraine

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА АВТОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Бондарь Н.Н., доктор экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Текучова Н.М., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Аналіз практики господарювання засвідчує, що мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішньофірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів [1, с.181].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми і на які спираються автори, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Проблема мотивації досліджена в працях багатьох вчених, зокрема: А. Новікової, Г. Дмитренко, К. Ковальської, О. Попрозмана, Дж. К. Грейсона, Г. Десслера, А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Герцберга, Л. Страут та ін. Однак, незважаючи на велику кількість наукових робіт з питань мотивації, єдиного розуміння її сутності серед науковців немає.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є огляд наукових концепцій категорії «мотивація» та сучасних мотиваційних моделей вітчизняної та зарубіжної практики, систематизація видів та методів мотивації персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для мотивації трудової діяльності на підприємстві слід намагатися: забезпечити створення в робочому колективі клімату взаємодовіри, поваги і підтримки; дати кожному цікаву роботу, яка спонукає до розвитку його знань і вмінь; установити чіткі цілі і завдання, а також обґрунтовані норми виробітку; оцінити внесок у результати діяльності фірми за регулярним зворотним зв’язком; створити можливості для розвитку співробітників і розкриття їхнього потенціалу; надати всім однакові можливості при прийомі на роботу та просуванні у службовій діяльності, виходячи зі здібностей співробітників, результативності їхньої праці, набутого досвіду; дати співробітникам такі приклади поведінки, які спонукали б їх до єднання, щирості, чесності [2].

Проаналізувавши наукову літературу виявлено, що по сьогоднішній день не існує єдиного визначення поняття «мотивація». Так, Р. Гріфін та В. Яцура трактують мотивацію як сукупність чинників, які зумовлюють поведінку людей [3]. Колот А.М. вважає, що мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [4].

М. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [5].

Наявність різних думок свідчить про те, що незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей для кожного окремого підприємства.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація) [6].

Фактором мотивації, насамперед, виступає система стимулювання праці. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства [7].

Варто також запропонувати наступні методи нематеріальної мотивації персоналу:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання та підвищення кваліфікації;
- створення максимально прозорої системи оцінки і оплати їх праці;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;
- увага безпосереднього керівництва до думки працівників;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;
- наділення працівників владними повноваженнями при проведенні невиробничих заходів.

Впродовж останніх років спостерігається тенденція застосування закордонного досвіду щодо мотивування працівників, оскільки дана система мотивації є дієвою та приносить довгоочікуваний результат [8].

Закордонна мотивація передбачає дотримання принципів:

- свободи діяльності менеджерів;
- створення сприятливих перспектив;
- використання тарифної системи оплати праці;
- погодинної форми оплати праці.

Одним із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання, який усе більше поширюється в зарубіжній практиці, є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника. Це пов'язане з намаганням роботодавця виконати одночасно такі завдання: урухомити економічні важелі посилення контролю за діяльністю працівників; знизити витрати на здійснення контрольних функцій; сприяти формуванню стабільного трудового колективу; зменшити витрати на навчання нових працівників через зниження плинності кадрів; підвищити мотиваційний потенціал оплати праці працівників, що становлять кадрове «ядро» організації.

Мотивація повинна бути постійним пріоритетом та частиною культури підприємства, яка базується на емоційних та внутрішніх потребах працівників, а не керівника. За загальними спостереженнями, середньостатистичний працівник віддає власне роботі не більше 50% свого часу. Тому оволодіння майстерністю мотивації здатне подвоїти ваші шанси на успіх та перемогу над середньостатистичним конкурентом.

Отже, найбільш важливими сучасними методами мотивації персоналу є наступні:

1. Формування чітких та прозорих критеріїв оцінки персоналу;
2. Аналіз реальних потреб працівників;

3. Створення диференційованої системи винагород;
4. Визнання заслуг підлеглих: персональна похвала, публічне визнання заслуг (на нараді, зборах), почесна грамота;
5. Надання «відгулів» за наднормову працю;
6. Поліпшення умов праці працівника;
7. Надання премії, цінних подарунків;
8. Надання (розширення) соціальний пакет;
9. Надання можливості для кар’єрного зростання або переведення у більш престижний підрозділ;
10. Розширення повноважень працівників, надання можливості участі у прийнятті рішень [8, с.179].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, мотивація виступає одним із основних чинників, які безпосередньо впливають на рівень та обсяг виробництва, результативність роботи, конкурентоспроможність підприємства на ринку, тому необхідно приділяти значну увагу вибору методів мотивації персоналу на підприємстві, та спостереженню за їх реалізацією.

Хоча в економічній літературі подані різні визначення поняття «мотивація», всі вони вказують на її важливість у діяльності підприємства.

Було систематизовано чинники підвищення мотивації працівників, підкреслено важливість застосування елементів як матеріальних, так і моральних заохочень до праці, наведено найбільш важливі методи мотивації персоналу.

Отже, мотивація працівників на сьогоднішній день є надзвичайно важливою складовою ефективності функціонування підприємства, тому обираючи систему мотивації слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Необхідно застосовувати методи мотивації у комплексі та розглядати працівників не як засоби досягнення цілей підприємства, а як головну цінність організації.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Співак. В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.
2. Варданин И. Новые тенденции к мотивации персонала / И.Варданин //Управление персоналом. – 2005. – № 9. – С. 93–95.
3. Грифін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник/ Наук ред. В. Яцура, Д. Олесевич. – Львів: БаК, 2001. - 624 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. –К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
5. Мескон М. Основи менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. –М.: Дело, 1998.–799 с.
6. Клименко М.П. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ М.П. Клименко, О.О. Філатова // Сталий розвиток економіки – 2011 - №5 – с. 81 – 85.
7. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.
8. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства. Навчальний посібник / І.А.Маркіна. – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000.- 268 с.

REFERENCES

1. Spivak. V.V. Motyvatsiia yak zasib efektyvnoho menedzhmentu personalu pidprijemstv [Inducement as a tool of effective employee management in a company]. Khmelnytsk, natsionalnyi universytet, Ekonomichni nauky Publ., 2010. No 6. V. 2 P. 178-181.
2. Vardanyun Y. Novie tendentsyy k motyvatsyyu personala [New tendencies of employee incentive]. 2005. No 9. P. 93–95.
3. Hryfin R., Yatsura V. Osnovy menedzhmentu [Principles of Management]. Lviv, BaK Publ., 2001. 624 p.
4. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu [Employee incentive]. Kyiv., KNEU Publ., 2002. 345 p.

5. Meskon M. Osnovi menedzhmenta [Principles of Management]. Moscow, Delo Publ., 1998. 799 p.
6. Klymenko M.P. Motyvatsiia upravlinskoho personalu v realizatsii zahalnoi stratehii pidpriemstva [Executive staff incentive in implementation of general strategy of the company]. 2011. No 5. P. 81 – 85.
7. Khmil F.I. Osnovy menedzhmentu: pidruchnyk. [Principles of Management]. Kyiv, Akademydav Publ., 2003. 608 p.
8. Markina I. A. Menedzhment pidpriemstva. [Enterprise Manamegent]. Kyiv, NMTs «Ukooposvita» Publ., 2000. 268 p.

РЕФЕРАТ

Бондар Н.М. Мотивація персоналу на автотранспортному підприємстві / Н.М. Бондар, Н.М. Текучова // Вісник Національного транспортного університету. Серія "Технічні науки". Науково-технічний збірник. – К.: НТУ, 2016. — Вип. 2 (35).

У статті розкрито сутність поняття «мотивація», проаналізовано погляди вчених стосовно необхідності мотивації персоналу. Розглянуто необхідність впровадження різних мотиваційних заходів на підприємстві для підвищення рівня його ефективності. Запропоновано найбільш сучасні та дієві методи мотивації на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес управління мотивацією на підприємстві.

Мета роботи – дослідження поняття «мотивація» та необхідності її впровадження, виявлення найбільш дієвих методів мотивації на підприємстві.

Метод дослідження – монографічний.

Для ефективною діяльності будь-якого підприємства, незалежно від виду діяльності, ключового значення набуває впровадження системи мотивації, яка буде комбінувати у собі як матеріальні, так і нематеріальні засоби мотивації. Правильно побудована системи дозволить підприємству забезпечити конкурентоспроможність на ринку та покращити результативність роботи в цілому.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: МОТВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ, МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ, МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ, НЕМАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ.

ABSTRACT

Bondar, N.M. Motivation for personnel trucking companies / N.M. Bondar, N.M. Tekuchova // Visnyk National Transport University. Series "Technical sciences". Scientific and Technical Collection. – Kyiv. National Transport University, 2016. – Issue 2 (35).

The article explains the meaning of the term "incentive", gives analyses on outlooks of scientists on the necessity of employee incentive. There was explained the need of different incentive programs implementation for enhancing the effectiveness of the company. There were advised the most modern and effective incentive programs for the company.

The object of study - the process of inceptive management of the company.

Purpose – analysis of the term "incentive" and the necessity of its implementation, evaluation of the most effective incentive programs for the company.

The method of research - monographic.

For effective functioning of any company, regardless its type of activity, implementation of incentive program, which combines material and moral incentive, takes key value. Correctly built program allows the company to establish competitiveness on the market and improve the effectiveness of work altogether.

KEYWORDS: EMPLOYEE INCENTIVE, INCENTIVE PROGRAMS, MATERIAL INCENTIVE, MORAL INCENTIVE.

РЕФЕРАТ

Бондарь Н.М. Мотивация персонала на автотранспортном предприятии / Н.М. Бондар, Н.М. Текучова // Вестник Национального транспортного университета. Серия "Технические науки". Научно-технический сборник. – К.: НТУ, 2016. — Вып. 2 (35).

В статье раскрыта суть понятия «мотивация», проанализированы взгляды ученых на необходимость мотивации персонала. Рассмотрена необходимость внедрения разных мотивационных мероприятий на предприятии для повышения его эффективности. Предложены наиболее современные и действенные методы мотивации на предприятии.

Объект исследования - процесс управления мотивацией на предприятии.

Цель работы – исследования понятия «мотивация» и необходимости ее внедрения, выявление наиболее действенных методов мотивации на предприятии.

Метод исследования - монографический.

Для эффективной деятельности любого предприятия, независимо от вида деятельности, ключевое значение приобретает внедрение системы мотивации, которая будет комбинировать в себе как материальные, так и нематериальные средства мотивации. Правильно построенная система позволит предприятию обеспечить конкурентоспособность на рынке и улучшить результативность работы в целом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

АВТОРИ:

Бондар Наталія Миколаївна, доктор економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри менеджменту, e-mail: Ruta2000@ukr.net, тел. +380667192340, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к.240.

Текучова Наталія Михайлівна, Національний транспортний університет, Київ, Україна, e-mail: natalia.tekucheva@hotmail.com, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к.240.

AUTHORS:

Bondar Nataliia N., Doctor of Economic Sciences, assistant professor department of management, National Transport University. e-mail: Ruta2000@ukr.net, tel. +380667192340, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 240.

Tekuchova Natalia M., National Transport University. e-mail: natalia.tekucheva@hotmail.com, tel. +380933492468, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 240.

АВТОРЫ:

Бондарь Наталия Николаевна, доктор экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Национальный транспортный университет, e-mail: Ruta2000@ukr.net, тел. +380667192340, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 240.

Текучова Наталия Михайловна, Национальный транспортный университет, Киев, Украина, e-mail: natalia.tekucheva@hotmail.com, тел. +380933492468, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 240.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бідняк М. Н., доктор технічних наук, професор, Національний транспортний університет, завідувач кафедри менеджменту, Київ, Україна.

Малиш Н. А., доктор наук з державного управління, професор кафедри управління національним господарством та економічної політики, Національна академія державного управління при Президентові України, Київ, Україна

REVIEWERS:

Bednyak M. N., Ph.D., Engineering (Dr.), professor, National Transport University, Head of the Department of Management, Kiev, Ukraine.

Malych N. A., D.Sc. in Public Administration, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Бедняк М. Н., доктор технических наук, профессор, Национальный транспортный университет, заведующий кафедрой менеджмента, Киев, Украина.

Малыш Н. А., доктор наук по государственному управлению, профессор кафедры управления национальным хозяйством и экономической политики, Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, Киев, Украина.