

Довбуш В.І., к.е.н., доц., Поліщук В.А., магістр

Київський національний університет технологій та дизайну

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЗАСОБАМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ І НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Анотація. У статті розглянуто шляхи підвищення продуктивності праці засобами матеріальної та нематеріальної мотивації. Запропоновано створення «Положення про мотивацію» на підприємстві ТОВ «Біос-К». Виділено найбільш вагомі фактори нематеріальної мотивації підприємства.

Ключові слова: заохочення; інструменти мотивації; соціально-психологічна складова; радар нематеріальної мотивації.

Довбуш В.И., к.э.н., доц., Полищук В.А., магистр

Киевский национальный университет технологий и дизайна

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СРЕДСТВАМИ МАТЕРИАЛЬНОЙ И НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Анотация. У статье рассмотрены пути повышения производительности труда средствами материальной и нематериальной мотивации. Предложено создание «Положение о мотивации» на предприятии ООО «Биос-К». Выделены наиболее значимые факторы нематериальной мотивации предприятия.

Ключевые слова: поощрение; инструменты мотивации; социально-психологическая составляющая; радар нематериальной мотивации.

Dovbush V., Polishchuk V.

Kyiv National University of Technologies and Design

DETERMINATION OF SUSTAINABILITY OF LABOR PRODUCTIVITY BY MATERIAL AND NATURAL MOTIVATION

Abstract. The article considers ways to increase productivity by means of material and non-material motivation. The creation of the "Provision on motivation" was proposed at the enterprise "Bios-K" LLC. The most important factors of non-material motivation of the enterprise are highlighted.

Keywords: encouragement; tools of motivation; socio-psychological component; radar of non-material motivation.

Постановка проблеми. Головне завдання кожного промислового підприємства сьогодні полягає у забезпеченні запланованого випуску продукції при мінімальних витратах виробництва. Одним з найважливіших факторів зниження витрат і відповідно зниження собівартості продукції, збільшення розміру прибутку підприємства та підвищення рівня його рентабельності є зростання продуктивності праці.

Продуктивність праці, а, отже, і раціональне використання робочої сили суттєво впливають на ефективність роботи сучасних підприємств та їх конкурентоспроможність. На рівні національної економіки продуктивність праці є одним з найбільш важливих показників, що характеризують рівень розвитку продуктивних сил країни, ефективність суспільного виробництва та ступінь використання її трудового потенціалу. Тому проблема підвищення продуктивності праці залишається однією із найбільш гострих у сучасній українській економіці, не вирішення якої перешкоджає динамічному розвитку промисловості, істотно обмежує можливості стійкого розвитку економічних суб'єктів. Підвищення продуктивності праці є сьогодні однією з найбільш актуальних проблем у бізнесі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження основних аспектів продуктивності праці на підприємстві висвітлені в працях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: М.Д. Берник [1], Л.М. Ганущак-Єфіменко [2], Ю.В. Гончаров

[3], І.М. Долішній [4], В.Г. Щербак [5] та інших. Проте низка питань, пов'язаних з теорією й практикою управління продуктивністю праці на підприємствах залишається не достатньо розробленою.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зокрема потребують подальшого дослідження питання підвищення продуктивності праці засобами матеріальної та нематеріальної мотивації.

Мета статті. Головною метою цієї роботи визначення напрямків підвищення продуктивності праці засобами матеріальної і нематеріальної мотивації на підприємстві (на прикладі ТОВ «Біос-К»).

Виклад основного матеріалу дослідження. Способи підвищення продуктивності праці умовно розділяють на економічні та управлінські. Економічний інструментарій спрямований на модернізацію виробництва, оптимізацію виробничих процесів, зниження витрат праці (робочого часу) на виготовлення одиниці продукції і (або) випуску додаткової кількості виробленої продукції в одиницю часу тощо.

Управлінські інструменти націлені, насамперед, на підвищення зайнятості персоналу, орієнтацію співробітників на ефективну і продуктивну роботу. Одним із значущих чинників, що впливають на підвищення рівня зайнятості співробітників, є ефективно функціонуюча система винагород.

Підвищення продуктивності праці передбачає зниження витрат праці на виробництво одиниці продукції або виготовлення додаткової кількості продукції в одиницю часу. Зростання продуктивності праці відбувається при зниженні необхідної частки живої праці з підвищенням, водночас, питомої ваги уречевленої праці [5].

У підвищенні продуктивності праці значну увагу доцільно приділити методам та способам мотивації. Так заохочення – це спосіб мотивації, який ґрунтується на винагороді працівників за сумлінний внесок у розвиток підприємства і викликає у них позитивні емоції [4]. Заохочення необхідне, коли потрібно стабілізувати належне ставлення співробітників до трудового процесу. Кращий ефект досягається у результаті мінімального відрізка часу між діями працівників і їх винагородою. Вкрай важливо враховувати фактор справедливості заохочень всередині колективу, щоб не спровокувати появу конфлікту інтересів.

Дієвим інструментом заохочення є винагорода – те, що людина вважає для себе найбільш цінним при виконанні роботи. Проте, слід урахувувати, що розуміння цінності у людей може різнитися: для когось цінною є матеріальна складова, а для когось – соціально-психологічна [4].

Підвищення продуктивності праці можливе тільки в тому випадку, якщо працівники самі будуть зацікавлені у результатах праці. Саме тому стимулювання є одним з чинників росту продуктивності праці, оскільки, стимули та мотиви відіграють основну роль у трудовій діяльності людини.

Матеріальна мотивація – важливий чинник розвитку підприємства й отримання ним більш високих прибутків важлива складова системи управління персоналом [51]. Основним документом, який містить інформацію про систему матеріальної мотивації на підприємстві є «Положення про мотивацію». При грамотній і уважній розробці даного документу на підприємстві може бути сформована ефективна система оплати праці, яка дозволить досягти максимально можливої зацікавленості працівників в раціональному витрачанні свого робочого часу, мотивує їх в підвищенні якості роботи, зменшенні браку, зниженні витрат і вдосконаленні своїх практичних навичок.

Ми вважаємо, що розробка такого Положення на ТОВ «Біос-К» стане одним із дієвих напрямків підвищення продуктивності праці на підприємстві.

При цьому, триєдине завдання, яке потрібно вирішити до складання «Положення про мотивацію» персоналу, полягатиме у такому:

1. Має бути проведений моніторинг окладів працівників для розуміння відповідних розмірів зарплат для них.

2. Потрібно уточнити, що роботодавець чекає від своїх працівників, наскільки співробітники відповідають цим вимогам і очікуванням.

3. Необхідно сформулювати інструменти, що сприятимуть збереженню в штаті потрібних працівників і досягненню поставлених цілей підприємства.

Нематеріальна мотивація співробітників повинна вирішувати тактичні завдання підприємницької діяльності і охоплювати всі категорії працівників [1]. При поєднанні інструментів матеріальної і нематеріальної мотивації відносини з працівниками не обмежуються тільки фінансовою складовою. Сучасні підприємства, прагнучи залучити працівників з високим творчим потенціалом та орієнтуючись на його розвиток, використовують різні інструменти нематеріальної мотивації, такі як:

- 1) ротація персоналу між різними функціями, бізнес-одинацями тощо;
- 2) система навчання і підвищення кваліфікації;
- 3) інформування персоналу про його здобутки;
- 4) робота в команді, командний дух та ін.

Для дослідження системи нематеріальної мотивації на ТОВ «БІОС-К» використаємо метод опитування, оскільки він дозволяє за короткий проміжок часу отримати всю необхідну інформацію. Для проведення опитування були розроблені питання, покликані з'ясувати, як на підприємстві використовуються методи нематеріальної мотивації і якою мірою персонал задоволений найважливішими аспектами своєї роботи. В опитуванні брали участь робітники та менеджери середньої ланки.

Із переліку факторів нематеріальної мотивації ними були відібрані ті вісім, які мають пріоритетне значення і тому посіли лідируючі позиції в результатах дослідження. Ці фактори було об'єднано у дві групи: морально-психологічні та організаційні.

Для оцінки вагомості визначених факторів в системі нематеріальної мотивації працівників підприємства частково скористаємось методикою, яку подано в [4]. Кожен з факторів мотивації оцінюватиметься окремим респондентом за 10-бальною шкалою, а також відповідно до рівня мотивації (високий, середній, низький). Зокрема, високому рівню мотивації відповідатимуть оцінки «8, 9, 10», середньому – «5, 6, 7», низькому – «2, 3, 4».

Результати оцінки факторів нематеріальної мотивації подано в табл. 1.

Таблиця 1

Найбільш вагомі фактори нематеріальної мотивації

	Фактор	Середній бал		Ранг	
		робітники	менеджери	робітники	менеджери
I	Організаційні фактори:				
1	Делегування повноважень, участь у прийнятті рішень	8	8	3	3
2	Планування кар'єри та кар'єрний ріст	5	8	5	3
3	Інформаційні комунікації	9	9	2	2
4	Навчання та підвищення кваліфікації	8	7	3	4
II	Морально-психологічні фактори				
1	Визнання, повага і довіра	9	9	2	
2	Психологічний клімат в колективі	10	10	1	1
3	Умови праці	10	10	1	1
4	Можливість самореалізації	8	8	3	3

Для унаочнення результатів оцінки задоволеності працівників факторами нематеріальної мотивації побудуємо радар у вигляді восьмикутника, де на кожному промені відобразимо окремий фактор (рис. 1).

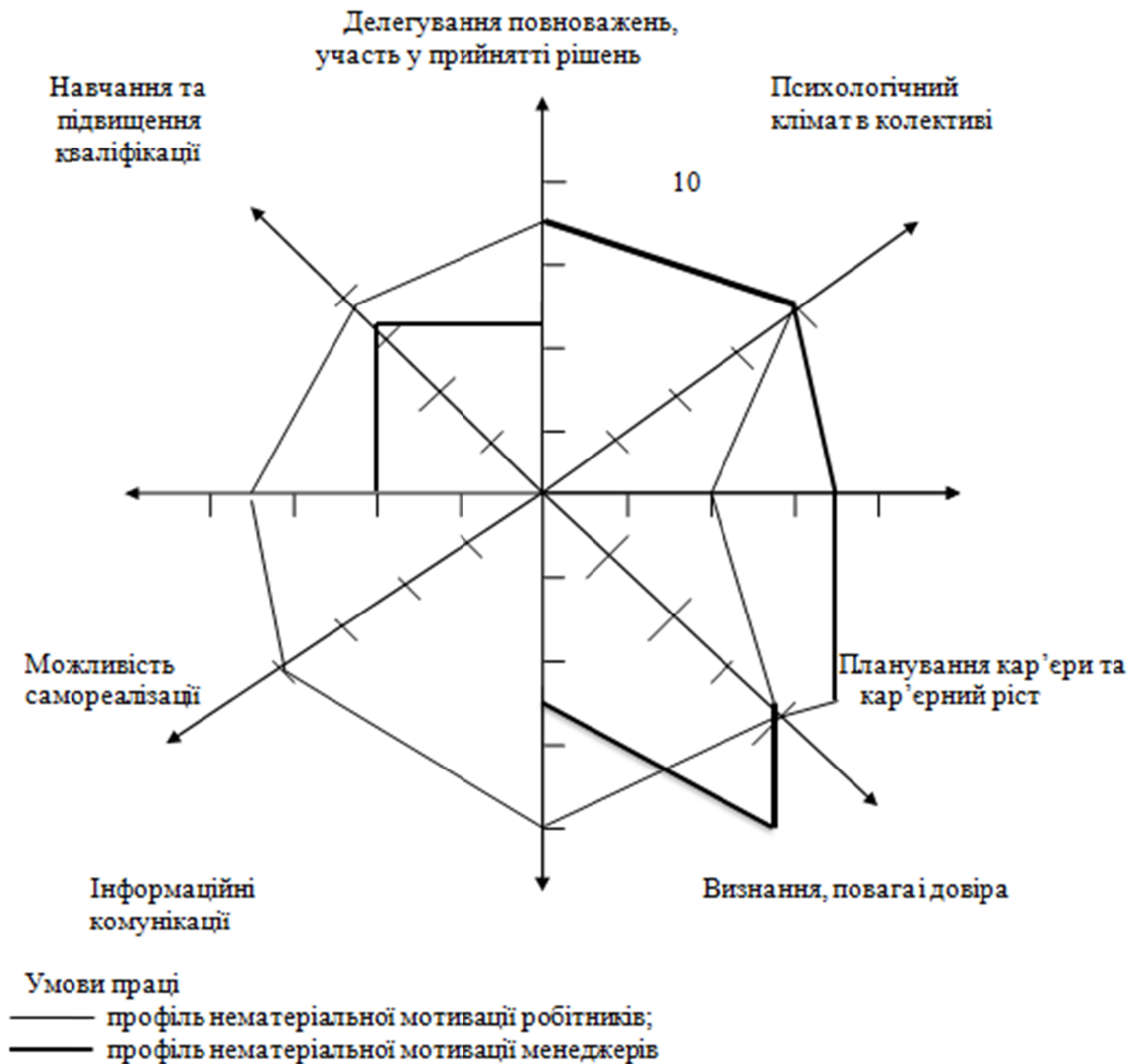


Рис. 1. Радар нематеріальної мотивації робітників і менеджерів підприємства

Висновки з проведеного дослідження. В цілому провівши аналіз на підприємстві ТОВ «Біос-К», можемо констатувати, що найбільш значущими факторами нематеріальної мотивації для робітників і менеджерів є психологічний клімат у колективі та умови праці. Для підтримки комфортності психологічного клімату на підприємстві доцільно і надалі створювати умови для більш повної реалізації потенціалу працівників та розробити систему забезпечення індивідуального підходу до організації їх праці. Успіх могла б забезпечити посилена орієнтація на людину. Для її досягнення можливим є застосування політики «відкритих дверей», за якої керівник відповідатиме і реагуватиме на всі побажання і скарги, які надходять до нього від будь-кого з співробітників.

Створення оптимальних умов праці менеджерів середньої ланки передбачатиме поліпшення дизайну приміщень, встановлення нового комп'ютерного обладнання, створення зручних робочих зон. Для робітників це перш за все включатиме видачу спецодягу,

встановлення сучасних систем опалювання та кондиціонерів. Також для працівників важливими є такі фактори мотивації, як визнання, повага і довіра.

Список використаної літератури

1. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2012. – № 22. – С. 33–36.
2. Ганущак-Єфіменко Л. М. Інноваційний розвиток підприємництва в Україні: стратегічні орієнтири: моногр. / Л. М. Ганущак-Єфіменко. – К.: Національна академія управління, 2014. – 343 с.
3. Гончаров Ю. В. Тенденції і проблеми аналізу продуктивності праці в цілому по економіці та за деякими видами промислової діяльності [Електронний ресурс] / Ю. В. Гончаров // Ефективна економіка. – 2017. – № 3. – 2017. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2814/>
4. Долішній І. М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві [Електронний ресурс] / І. М. Долішній, А. В. Колодійчук. – Режим доступу: http://nvunfu.esy.es/Archive/2010/20_5/211_Doliznij_20_5.pdf.
5. Коваленко М. Ю. Мотивація персоналу в сучасних умовах підприємництва в Україні / М. Ю. Коваленко, В. Г. Щербак // Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні: зб. ст. за матеріалами II-ої Всеукр. наук.-практ. конф. (29 березня 2018 р., м. Київ). – К.: КНУТД, 2018. – С. 265–275.