

Артур ГРОМОВ,

студент 2 курсу магістратури, спеціальність «Менеджмент»,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

Науковий керівник: Наталія БОЧАРОВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ ПАКЕТ ЯК НОВІТНІЙ МЕХАНІЗМ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Спонукальні мотиви до праці є в край важливим організаційно-економічним важелем з боку керівництва підприємством у будь-якій сфері економіки та бізнесу, адже дієва ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою інноваційного розвитку підприємства. Творчий потенціал працівників особисто зумовлює креативну цінність інтелектуального капіталу підприємства. Останній містить у собі пов'язані з роботою знання і вміння, рівень освіти, професійну кваліфікацію, лояльність, творчі здібності, ціннісні настанови персоналу, його психо-кваліметричні характеристики.

Метою дослідження є розкриття аспектів формування мотиваційного пакету підприємств.

Значну увагу питанням ефективної мотивації приділяли такі загально відомі дослідники як К. Альфредер, М. Армстронг, Л. Бергер, Л. Гілберт, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг та інші. Значний внесок у вивчення проблем мотивації сучасних підприємств вносять роботи таких українських дослідників як: В. Абрамова, А. Афоніна, Д. Богині, Н. Бочарової, О. Грішнкової, В. Данюка, А. Колота, Г. Кулікова, Е. Лібанової, Н. Пиж, Л. Позднякової, В. Січкаря, В.Сладкевича та інших вчених. інші [1-3]

В умовах сьогодення щодо новітніх етапів розвитку мотиваційних систем підприємства набуває поширення поняття «мотиваційний пакет підприємства». Він являє собою сукупність форм і методів мотивації, що активно взаємодіють між собою, адже носять постійний і взаємодоповнюючий характер, стимулюють та остаточно формують виробничу поведінку працівників на основі поєднання їх матеріальних (й навіть адміністративних) інтересів зі стратегічними цілями підприємства. Зокрема практично відповідно до соціально-економічних реалій діяльності певного підприємства мотиваційний пакет пропонується складати принаймні з чотирьох елементів: основної оплати праці (основної - базової зарплати); додаткової оплати (спонукальних стимулюючих виплат, премій, бонусів тощо), соціальних виплат або пільг та сукупностей елементів нематеріальної мотивації (соціально-психологічних факторів, умов праці і побуту тощо).

Його застосування вимагає уособлення конкретного вкладу кожного

робітника в кінцеві результати праці, що приводить до зменшення продуктивності і якості робіт. Це потребує розрахунку індивідуальної заробітної плати для кожного працівника, що підвищує його відповідальність за результати діяльності і підносить мотивацію до покращення результатів праці. Тому базова заробітна плата в мотиваційному пакеті визначається як сума індивідуальної заробітної плати і надбавок (доплат).

Одним із найважливіших напрямів формування ефективної мотиваційної системи, як зазначено у напрацюваннях Н. Бочарової та Н. Пиж, виступає активна участь працівників в управлінні підприємством [1,2 та 3]. Взаємодія між керівниками і працівниками в умовах сучасного виробництва потребує переходу системи управління від жорсткої виробничої ієрархії до гетерархії (виробничої взаємодії), що не лише збільшує мотивацію кожної категорії виконавців, але й покращує кінцеві результати роботи підприємства на основі активної і відкритої взаємодії між керівництвом, підрозділами, відділами і робітничими бригадами.

Висновки. Впровадження відповідної мотиваційної системи дає можливість отримати позитивні синергетичні ефекти. Адже виникнення операційної синергії приводить до підвищення продуктивності та якості праці; фінансова синергія виникає завдяки зростанню економії фонду заробітної плати, економічному ефекту від застосування мотиваційної моделі ефективного вкладення засобів в освіту - кваліфікацію працівників та зростанню загальної прибутковості підприємства; оптимізаційна синергія виникає як результат досить високої рентабельності інвестицій в мотивацію праці персоналу.

Список використаних джерел:

6. Бочарова Н.О. Організаційно-економічне забезпечення та мотиваційна складова в системі адміністрування та оцінки ефективності менеджменту персоналу сільськогосподарських підприємств// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “ Люкс”, 2021. № 1 (43) С.73-81. Режим доступу:

<http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/14506/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%961%20%2843%29%202021-69-77.pdf>

https://drive.google.com/file/d/1YxfVR0JVkWwT_YLVkyqiHPX7D7tB7gdX/view

7. Бочарова Н.О. Мотиваційна складова в системі адміністративного управління персоналом підприємств// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “ Люкс”, 2020. № 1 (41) С. 163-169. Режим доступу:

<http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/13608/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%961%20%2841%29-163-169.pdf>

8. Пиж Н.С. Витрати мотивації як необхідна умова підвищення інвестиційної активності персоналу підприємства / Н.С. Пиж // Сучасні проблеми і шляхи розвитку інноваційних процесів будівельної галузі: міжнар. наук.-практ. конф., 20-22 жовтня 2009 р.: матеріали конф. – ХНАГХ, 2009. – С.87.