

Іванченко В. В.

студент ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського

Кривда О. В.

к.е.н., доц. ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського

ОСНОВНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ МПП «ЕРІДОН»

Стаття присвячена дослідженню мотивації праці як взагалі, так і на конкретному українському підприємстві. Досліджено матеріальні та нематеріальні методи стимулювання, виявлено найбільш ефективні. Запропоновано ряд дієвих методів для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: стимулювання праці; мотивація; продуктивність праці; системи мотивації, медичне страхування, заохочення, програми підвищення мотивації.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день Україна ще тільки починає пізнавати та впроваджувати різноманітні засоби стимулювання праці, адже в роки СРСР фактично був відсутній метод матеріального стимулювання, що в свою чергу призвело до застою розвитку цілої системи мотивації.

Існує безліч методів стимулювання праці, але не всі вони є досить ефективними. Кожний метод має свою специфіку і різний вплив на об'єкт стимулювання. Ефективне використання наявних ресурсів для стимулювання праці, це гарантія підвищення ефективності праці самого працівника та розкриття його потенціалу. Адже не використаний потенціал співробітника – це не використаний потенціал цілого підприємства, що в свою чергу знижує його рівень конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню дослідження стимулювання праці та вивченню різноманітних методів та факторів мотивування присвячено роботи таких зарубіжних та вітчизняних авторів, як А. Сміт, Ф. Герцбергер, А. Маслоу, Г. Емерсон, Л. Портер, А. М. Колот, О. Є. Кузьмін, В. В. Черкасов, І. В. Терещенко.

Мета. Метою даної роботи є дослідження теоретичних основ мотивації та стимулювання праці. Оцінка ефективності використання засобів стимулювання праці, визначення найбільш ефективних методів стимулювання. Розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності використання засобів стимулювання праці на МПП «Ерідон», а також можливості і доцільності їх впровадження як на конкретному підприємстві, так і на аналогічних підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. В теперішній час стимуляція праці грає величезну роль в організаційній діяльності підприємства. Стимулювання праці спрямовано на підвищення ефективності та якості

виконання роботи працівниками, що, в свою чергу, підвищує економічні показники підприємства. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання цих вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, якщо органи управління вміють добиватися і підтримувати той рівень праці, за який платять. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами [1].

Основними методами мотивації працівників є матеріальні та нематеріальні методи (рис. 1). Матеріальна мотивація спрямована переважно на задоволення фізіологічних потреб. До неї відносять заробітну плату, премії, бонуси та надбавки. Проте гроші – це не єдиний і часто не найефективніший спосіб мотивації працівників. Вважається, що нематеріальна винагорода часом може вплинути помітно та ефективно [2]. Нематеріальна мотивація спрямована на задоволення психологічних та соціальних потреб людини. Ефективно дана мотивація впливатиме лише на тих людей, які вже задовольнили свої базові потреби і впевнені в тому, що зможуть їх забезпечувати, та наступним етапом для них є самореалізація [3].

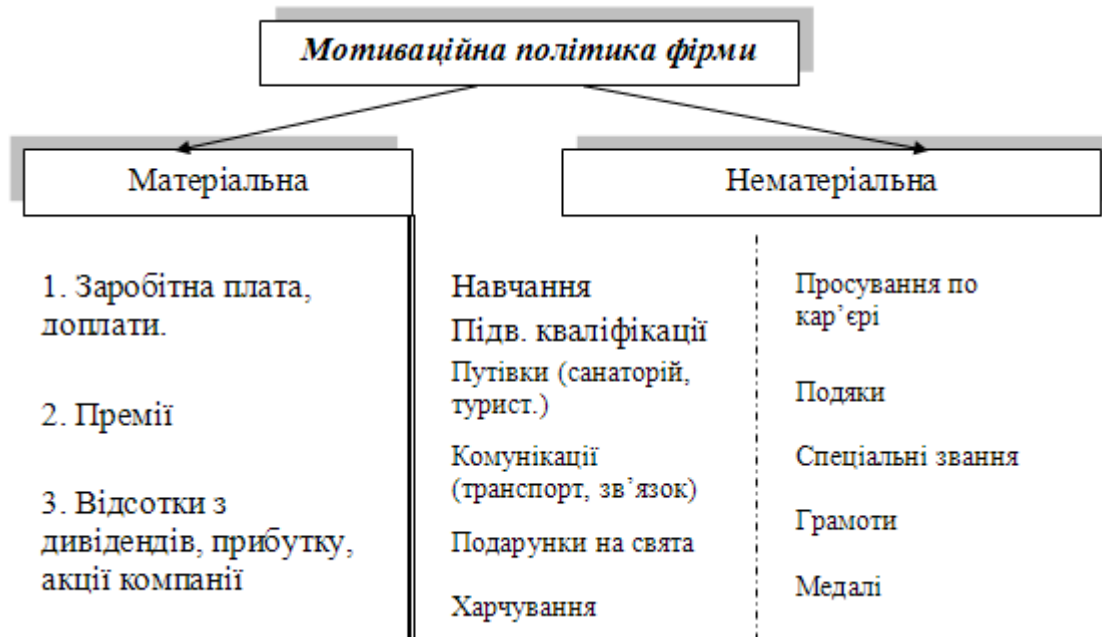


Рис. 1. Структура мотиваційної політики підприємства

«Тільки два стимули примушують працювати людей: бажання заробітної плати і страх її втратити», – вважав Генрі Форд. Сьогодні це твердження звучить досить сумнівно, проте дуже швидко спускає з небес на землю теоретиків, які захоплюються твердженнями про важливість соціальної та психологічної мотивації. Методи мотивації персоналу удосконалюються, нематеріальному стимулюванню надається все більше значення, проте матеріальний фактор все ж в пріоритеті, вважають

експерти, оскільки саме він задовольняє базові потреби людини – потреба в їжі, житлі, безпеці.

Питання, яку заробітну плату потрібно платити фахівцю, аби він працював з максимальною віддачею, турбує кожного керівника. Існує твердження, що немає нічого більш деморалізуючого, ніж маленький, але постійний заробіток. Для прикладу розглянемо будь який державний заклад надання послуг населенню, де можна відчути ставлення робітників до відвідувачів. Саме тому сьогодні все більше компаній схильється до гнучкої системи оплати праці, яка враховує внесок кожного співробітника в кінцевому результаті. В основі такої системи закладена проста формула: оклад плюс бонус. Бонусом може бути відсоток від продажів, премія за виконання або перевиконання плану, а також доплата за особливі досягнення або стаж роботи в компанії. При цьому головне в такій системі – прозорість. Менеджер з продажу повинен чітко розуміти, чому його дохід поки нижче, ніж у колеги, і що потрібно зробити, щоб досягти бажаного фінансового результату.

Але очевидно і те, що лише один матеріальний фактор є не дуже надійним. Витрати ростуть пропорційно заробітній платі, тому заробітна плата вище середньої хоч і втримає співробітника на підприємстві, але мотивувати його до ефективної роботи буде лише кілька місяців, після чого, напевно, будуть потрібні додаткові засоби стимулювання праці.

Для прикладу розглянемо підприємство МПП «Ерідон». Це найбільша компанія України у сфері дистрибуції засобів захисту рослин, насіння польових культур, основних добрив та добрив для позакореневого підживлення. Лідер на ринку з постачання оборотних засобів виробництва для сільського господарства. Компанія була заснована в 1993 році й позиціонує себе як надійного партнера для усіх сільгоспвиробників України. Сприяє розвитку аграрного потенціалу України, забезпечуючи технології вирощування для отримання максимальної врожайності та якості сільськогосподарських культур[3].

МПП «Ерідон», як компанія міжнародного рівня, використовує значну кількість засобів для стимулювання праці своїх робітників. Це як і матеріальні, так і нематеріальні засоби. В своєму розпорядженні «Ерідон» має фітнес-зал, який знаходиться на останньому поверсі головного офісу, з висококваліфікованими спеціалістами, які допомагають співробітникам компанії зняти напруження після робочого дня та слідкують за їх фізичним станом. Також за рахунок підприємства здійснюється безкоштовне харчування співробітників. Кожні 3 роки співробітники компанії мають можливість безкоштовно відпочивати за кордоном, в будь яких куточках планети. Існує безліч тренінгів для особистого та професійного росту, здійснюються різноманітні виїзні тренінги по всій Україні для всіх співробітників. Також існує преміювання за довгострокову роботу на підприємстві. Діє бонусна система, яка включає в себе проведення різноманітних майстер-класів щомісячно.

Хоча фірма «Ерідон» і використовує значну кількість засобів, проте варто було б додати ще декілька нових, які підвищать ефективність праці та збільшать інтерес до компанії. Skorистаймося для цього закордонним досвідом. Наприклад, аналітики Careerbuilder опитали 3 900 співробітників різних організацій по всьому світу і виявили, що 12% опитаних найбільше цінують в компаніях перевезення співробітників до місця роботи і назад [5].

Головний офіс МПП «Ерідон», в якому працюють приблизно 250 осіб, знаходиться у с. Софіївська Борщагівка (промвузол Жуляни), Києво-Святошинський р-н, що фактично знаходиться між двома гілками Київського метрополітену. Спираючись на досвід іноземних компаній, можна організувати централізоване перевезення співробітників від станцій метро «Академмістечко» та «Геремки» до головного офісу та назад.

Якщо реалізувати цей проект по перевезенню працівників, це підвищить продуктивність праці, особливо в першій половині робочого часу, адже працівник, самостійно добираючись до місця роботи, витрачає значно більше сил та енергії, ніж якщо це робиться централізовано. Також це зменшить кількість запізнь на роботу, підвищить інтерес працівників до компанії та покращить мікроклімат всередині компанії.

Також, спираючись на дослідження дослідницького центру Superjob.ru, виявилось, що 54% опитуваних робітників різних компаній відповіли, що з радістю почали б вивчати іноземну мову, якщо б компанія організувала певні курси для її вивчення [6].

Володіння співробітниками іноземними мовами є важливим фактором для економічної конкурентоспроможності компанії, тобто це є частиною її інтелектуального капіталу.

Пропонується запровадити в головному офісі корпоративне навчання іноземних мов. Це підвищить зацікавленість співробітників в самій компанії, покращить знання мови самих співробітників, що, в свою чергу, підвищить ефективність їх роботи, адже компанія співпрацює з багатьма корпораціями з усього світу.

Також рекомендується, щоб співробітник платив за такі курси приблизно 20-30% їх вартості, тобто приблизно 600-900 гривень. Адже, як показують дослідження багатьох психологів, якщо людина користується певними благами, не сплачуючи за них, вона сприймає їх за належне, що, в свою чергу, приводить до зменшення зацікавленості в навчанні. А якщо людина платить за ці блага, вона починає відноситися до них зовсім по-іншому, ніж коли вона отримує їх безкоштовно. Таким чином, така система розподілу вартості навчання між компанією і співробітниками буде більш продуктивною, адже співробітник буде інвестувати у власні знання та власний розвиток.

Також існує ще один вид стимулювання праці, який в іноземних компаніях є найбільш поширеним та найбільш жаданим для співробітників. Це медичне страхування співробітників. В Україні на сьогоднішній день цей метод не користується великою популярністю.

Причиною тому є законодавча база України. Адже в законодавчих актах України вказано, що медичне забезпечення є безкоштовним, що, в свою чергу, робить медичне страхування не обов'язковим. Якщо брати для порівняння інші держави з високим рівнем розвитку економіки, то в них безкоштовної медицини не існує. Тому співробітники українських підприємств не мають такої життєвої необхідності отримати від компанії страховку, як їх колеги з інших держав. Тому в даному випадку ми не можемо скористатися дослідженнями іноземних компаній, адже цей метод мотивування буде по-різному оцінений як робітником з США, так і робітником з України.

Спроби запровадити в Україні обов'язкове медичне страхування починаються з 2009 року, але й до сьогоднішнього дня конкретних законодавчих актів та плану по впровадженню його в Україні не прийнято. Тому в найближчому часі цей метод стимулювання праці й надалі буде менш бажаним. Але, не дивлячись на це, великі підприємства з іноземним капіталом вже починають впроваджувати медичне страхування для своїх співробітників.

МПП «Ерідон», як лідеру в своїй галузі, також рекомендовано запровадити цей вид стимулювання праці. Такий крок підвищить мотивацію, лояльність, соціальну захищеність співробітників та їх близьких. Допоможе підприємству утримати ключових спеціалістів та покращити імідж компанії на ринку України.

Висновки. Отже, підводячи підсумки, можна сказати, що головною метою стимулювання праці є не просто змушення працівника краще виконувати його роботу, а підвищити зацікавленість та заохотити його до продуктивної діяльності шляхом використання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання праці. Різноманітні дослідження довели, що найефективнішим фактором стимулювання праці є матеріальний фактор. Нематеріальні фактори застосовуються тоді, коли матеріальний втрачає свою ефективність, або коли потрібно більше заохотити працівника. Підвищення ефективності застосування засобів стимулювання праці пропорційно відображається на ефективності роботи працівників підприємства, що, в свою чергу, веде до покращення економічних показників компанії.

Хоча підприємство «Ерідон» і має величезний портфель різноманітних засобів для підвищення мотивації своїх працівників, проте він не є досконалим. На підприємстві не вистачає заходів, які можна впровадити в короткостроковій перспективі. Якщо впровадити усі запропоновані проекти, підприємство «Ерідон» вийде на новий рівень співпраці з працівниками, покращить їх знання та навички, зробить їх більш конкурентоздатними в порівнянні з робітниками інших компаній. В свою чергу працівники МПП «Ерідон» будуть більш зацікавлені в своїй компанії, будуть більше мотивовані для покращення власних професійних результатів, підвищиться їх ефективність праці, зменшиться кількість невдоволених працівників, які незадоволені розташуванням головного

офісу, та взагалі співробітники МПП «Ерідон» будуть більш соціально захищеними, ніж їх колеги, працюючі на інших підприємствах України. Запропоновану методику можна з успіхом застосовувати і на інших схожих підприємствах України.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.
2. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: монографія / Мороз О.В., Нікіфорова Л.О., Шиян А.А. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 275 с.
3. Універсальні методи нематеріальної мотивації співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobs.km.ua/news/view_useful.php?id=101
4. Офіційний сайт МПП «Ерідон» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eridon.ua>
5. Нестандартна мотивація персоналу в Росії // Hr-Journal.ru [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_960.html
6. Кнут не в моді. Ще раз про мотивацію персоналу// дослідний центр Superjob.ru [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.superjob.ua/pro/5085/>

Иванченко В.В.

студент ФММ КПИ ім. Ігоря Сикорського

Кривда Е.В.

доц., к.э.н., ФММ КПИ ім. Ігоря Сикорського

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ МПП «ЭРИДОН»

Статья посвящена исследованию мотивации труда как вообще, так и на конкретном украинском предприятии. Исследованы материальные и нематериальные методы стимулирования, выявлены наиболее эффективные. Предложен ряд эффективных методов для повышения производительности труда и конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: стимулирование труда; мотивация; производительность труда; системы мотивации, медицинское страхование, поощрения, программы повышения мотивации.

Ivanchenko V.

student FMM Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

Kryvda O.V.

PhD, Associate Professor Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

THE KEY METHODS OF WORK INCENTIVES SUCH AS IN THE SMALL PRIVATE ENTERPRISE «ERIDON»

The article is about the study of motivation of work, both in general and in a specific Ukrainian enterprise. Tangible and intangible incentives were

researched, the most effective ones were found. Several effective methods for increasing productivity and competitiveness of the enterprise were suggested.

Keywords: stimulation; motivation; productivity; motivation systems, medical insurance, incentives, programs to improve motivation.

Кривда Олена Віталіївна
elcandy@mail.ru
Іванченко Володимир Вікторович
dep17@i.ua