

МОТИВАЦІЙНА ПРОГРАМА ЯК СКЛАДОВА УСПІХУ СТРАТЕГІЧНООРІЄНТОВАНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Харченко Т. М., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК

Новий етап розвитку суспільних відносин потребує підвищення активності та відповідальності працівників усіх рівнів управління, створення умов для стійкого їх прояву. Від чітко розробленої мотиваційної програми залежить не тільки соціальна та творча активність працівників, але й результати підприємств в соціально-економічній діяльності.

У процесі теоретичних та практичних досліджень, ґрунтуючись на наукових положеннях та твердженнях, дійшли до висновку, що проблема мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах залишається невирішеною. З огляду на соціально-економічні чинники, передумови, що формують мотивацію праці в механізмі регуляції трудової поведінки, основними функціями стимулювання залишаються матеріальна, соціально-психологічна та морально-виховна. Однак найважливішими підставами для класифікації стимулів виступають саме потреби найманих працівників, які обумовлені динамічним впливом зовнішнього оточення, швидкими змінами в інформаційному просторі. Із метою своєчасного реагування на такі зміни потреб, цінностей, стимулів найманих працівників керівникам сільськогосподарських підприємств необхідно обрати мотиваційно-стратегічний шлях розвитку підприємства.

Досліджуючи рівень мотивації на сільськогосподарських підприємствах, вважаємо, що вимога сьогодення – це створення такої системи мотивації на підприємстві, у якій би наймані працівники були віддані краще своїй роботі. Головною складовою системи, безперечно, є забезпечення матеріальних благ, що обумовлюється саме заробітною платою. Однак, матеріальне стимулювання у вигляді грошової компенсації має певну критичну межу між віддачею продуктивного потенціалу працівниками та плановими результатами роботи. Результати соціологічних досліджень дають можливість говорити про удосконалення матеріального, але не грошового стимулювання, яке позитивно змінить рівень трудової активності працівників у досягненні цілей підприємства. Наш вектор досліджень будемо ґрунтувати саме на удосконаленні кадрової (соціальної) стратегії в діяльності сільськогосподарських підприємств. Головне її завдання – пошук альтернативних способів мотивації, що ефективно поєднують матеріальні та нематеріальні методи стимулювання трудової діяльності, а також забезпечують максимальну відповідність інтересів працівників та керівництва в досягненні стратегічних цілей підприємства.

Для підвищення ефективності процесу мотивації на підприємстві складають мотиваційні програми. Мотиваційна програма – це комплекс дій та заходів, що спрямовані на підвищення як особистої ефективності працівника, так і підвищення ефективності колективу в цілому. Мотиваційна програма (система оплати праці) повинна відповідати особливостям конкретного підприємства, а для її ефективної роботи необхідне виконання основних умов:

- охоплення всіх без виключення працівників підприємства;
- цільова спрямованість;
- доступне розуміння для кожного робітника;
- інформативність щодо результатів, на які спрямована діяльність підприємства.

Системи мотиваційних програм підприємства можуть бути представлені у вигляді трьох програм, побудованих за цілями: премій (бонусів); групового стимулювання (до відомості персоналу доводиться, що компанії важливо не стільки те, як працює кожна конкретна людина, скільки те, чи досягається мета всього бізнесу-процесу, тобто наскільки ефективно працює група фахівців, задіяних у даному процесі); індивідуального стимулювання (це формалізована програма преміювання, де розмір винагороди пов'язаний із досягненням певного обсягу продажів).

Варто зазначити, мотиваційна програма, що була сформована на принципах перерахованих вище, може суттєво вплинути на ефективність роботи колективу. На великих підприємствах (за кількістю найманих працівників) мотиваційні програми мають два рівня:

- єдине положення про преміювання, що включає концепцію і принципи побудови преміальної підприємства, пов'язаної з колективним договором і правилами внутрішнього розпорядку;
- положення про преміювання по структурних підрозділах (цехам, відділах) де відображаються конкретні показники і умови преміювання, а також шкала, що визначає розмір премії.

Існування зарубіжних мотиваційних програм спонукає створення єдиної системи мотивації в Україні, яка б відповідала релігійним, комерційним, суспільним вимогам суспільства. Виходячи з цього, створення мотиваційної програми в умовах української економіки повинно базуватись на таких принципах: прозорість, залежність від фінансових результатів підприємства, публічність, досяжність. Однак, варто пам'ятати, що головна ціль мотивації – підвищення продуктивності праці, шляхом забезпечення сприятливих умов для найманих працівників, відповідної оплати праці, високої корпоративної культури тощо.