

Кисіль Наталія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Дяків О. П.)

МОНІТОРИНГ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Структурні та економічні перетворення, що відбуваються на сучасному етапі в економіці України, вимагають високої трудової і соціальної активності працівників. Сьогодні все більше економістів визнають те, що підвищення рівня ефективності праці пов'язане із вивченням самої людини, структури її продуктивних здібностей та потреб, з аналізом механізму формування й розвитку її трудової мотиваційної системи.

Мотиваційний моніторинг являє собою систему нагляду і контролю мотивації та розвитку працівників для швидкої діагностики та оцінки щодо забезпечення підвищення ефективності виробництва. Метою моніторингу є сприяння визначенню стимулів впливу на поведінку працівників для досягнення їхніх власних цілей та мети підприємства загалом [1].

У процесі мотиваційного моніторингу для опитування доцільним є використання таких питань:

- почуття приналежності до справ підприємства;
- доброзичливе ставлення з боку керівництва;
- стабільність та відчуття захищеності;
- роль матеріального стимулювання, конкурентоспроможність заробітної плати;
- цікава робота, можливість застосувати свої знання;
- наявність соціального пакету;
- перспективи просування по службі;
- позитивний соціально-психологічний клімат в колективі, наявність особистих контактів;
- сприятливі умови праці.

Результати анкетного опитування на Приватному агропромисловому підприємстві «Аркадія» (ПАП «Аркадія») (Тернопільська обл., Гусятинський район) свідчать, що переважна більшість (майже 90%) працівників серед можливих напрямків мотивації виділяють матеріальне стимулювання, причому близько половини оцінюють його як таке, що «має виняткове значення». Опитано 44 осіб, що складає 65% від усіх працівників підприємства. Вибірка репрезентативна за статтю, віком та категоріями персоналу (табл. 1).

Паралельно було проведено дослідження щодо можливого впровадження

соціальних пакетів для посилення мотивації працівників ПАП «Аркадія». Результати опитування довели, що переважна більшість працівників рекомендують використовувати дану систему стимулювання праці. Лише 20% респондентів вважають, що запровадження соціальних пакетів вимагає адаптації і ретельного опрацювання перед впровадженням з урахуванням умов даного підприємства.

Таблиця 1

Оцінка працівниками ПАП «Аркадія» ролі матеріального стимулювання

Варіанти відповідей	у % до числа опитаних
1. Має виняткове значення	47,2
2. Може бути віднесений до числа важливих	48,7
3. Не належить до числа актуальних, але його слід враховувати	10,1
4. Це абсолютно не принципово	0,0
5. Важко відповісти	0,0

Джерело: Складено за результатами авторського опитування

Результати анкетного опитування також засвідчили, що, не зважаючи на виключно важливе значення матеріального стимулювання, на досліджуваному підприємстві ступінь задоволеності системою стимулювання праці оцінюється як низька і дуже низька. Це не сприяє реалізації трудового потенціалу і вимагає зміни основних положень. За оцінками опитаних, привабливою системою стимулювання має стати система стимулювання їх праці, що побудована на доходах підприємства. Вона дозволить краще розкрити творчий потенціал, але погано працює в умовах кризи і вимагає адаптації до конкретних умов.

Таким чином проведення мотиваційного моніторингу не тільки виявляє резерви посилення мотивації персоналу до трудової діяльності, але й створює передумови до підвищення ефективності діяльності підприємства.

Використані джерела

1. Лисенко В. В., Сироватко О. І. Мотиваційний моніторинг як метод ефективного розвитку персоналу підприємства. 2018. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_2_2018ua/20.pdf.

2. Дяків О., Владика Ю. Основні складові компенсаційного пакета працівників банку. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. №. 17. С. 64-67.

3. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347–350.