

ПРИНЦИПОВА СХЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Якщо підприємство в своїй діяльності випробовує скруту, то часто необхідно звернути увагу на постановку системи мотивації персоналу. Основна проблема полягає в тому, що мотиви поведінки людей в своєму змісті вельми всіякі і суб'єктивні. Підприємство, зокрема підприємство машинобудівного комплексу, повинне будувати свою мотиваційну систему виходячи з переваг її працівників.

У випадку з вибором благ пропонованих підприємством, процес носить вартісний характер. По-перше, підприємство оцінює міру корисності або задоволення кожним з благ, що зажадалися працівником, по-друге, воно оцінює витрати на придбання і пропозицію кожного з цих благ. Застосувавши принцип транзитивності та тотожності, благо \sim корисність і благо \sim витрати, через єдиний елемент благо, отримаємо тотожність корисність \sim витрати. Саме тотожність корисність \sim витрати є визначальним у виборі підприємством мотиваційних елементів. Оскільки корисність тотожна зусиллям працівника, ми бачимо, що активність працівників у виробничій діяльності залежить від поєднання два змінних, стимулюючих витрат підприємства і величини корисності з питомої одиниці витрат підприємства на мотиваційні заходи. Таке положення можна виразити наступною формулою.

Виробнича активність \sim витрати на стимулювання \times величина мотиваційній корисності з одиниці стимулюючих витрат

Одним з найбільш ефективних методів зниження загальновиробничих витрат і собівартості продукції, є оптимізація ряду пропонованих підприємством стимулюючих благ. Така оптимізація може забезпечити значне підвищення загальної корисності, що мотивує працівників, при збереженні сумарних витрат, тобто підвищити продуктивність без додаткових інвестиційних витрат на стимулювання персоналу підприємства. Процес оцінки стимул-реакція будується на аналізі і синтезі трьох

тотожностей: 1. Стимул-реакція ~ корисність (оцінка стимул-реакції з боку працівника). 2. Стимул-реакція ~ вартість (оцінка стимул-реакції з боку наймача). 3. Корисність ~ зусилля працівників (реакція працівника на стимул-реакцію) якщо, корисність/вартість \max (найбільш переважний за виробничою вартістю на даний момент стимул-реакція) то, зусилля/вартість \max (оптимальна позитивна реакція працівника).

Приведений алгоритм наочно представити в наступній схемі.



Як видно із запропонованої схеми процес стимулювання містить як кількісний, так і якісний ефекти. У такому плані до процесу мотивації персоналу застосовно правило Парето 20/80 на підставі, якого можна зробити висновок, що лише 20% пропонованих працівникові стимул-реакцій значно відповідають рушійним ними мотивам і забезпечують 80% його активності, останні 80% стимул-реакцій мало відповідають і забезпечують ті, що лише залишилися 20% активності. На підставі викладеного витікає, що

один з потужних важелів підвищення ефективності мотиваційного механізму оптимізація стимулюючого працівників підприємства інструментарію.

Література:

1. Электронная библиотека. Управление внутрифирменным механизмом мотивации труда в переходной экономике // Интернет: <http://www.lib.ua>.

2. Пугачев, В. П. Руководство персоналом // Аспект Пресс, 2006. – 416 с. - ISBN 5-7567-0440-X.

Гольда А.В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні. - 2004. - № 11.- с. 76-79.