

Грідін Олександр Володимирович
кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний технічний університет
сізьського господарства імені Петра Василенка
м. Харків, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки, що характеризується динамічністю, постійним посиленням конкуренції, жорсткою боротьбою вже не лише і не стільки за природні ресурси як за трудові, що останнім часом перемістилася з рівня підприємницьких утворень на найвищий рівень — на рівень національних економік і обумовлюється, головним чином, глобалізаційними процесами, саме мотивації праці відводиться визначальна роль, оскільки вона, по суті, є тим рушійним механізмом, який забезпечує злагоджену роботу усього колективу, створює сприятливі передумови для конструктивної взаємодії з керівництвом, а відтак сприяє досягненню максимально бажаного кінцевого результату.

Враховання і максимально повне задоволення індивідуальних потреб кожного працівника, гармонізація особистих потреб з потребами усього колективу та приведення їх у відповідність із цілями і задачами підприємства — мета ефективного управління людиною в ході її трудової діяльності де система мотивації здійснює вирішальний вплив [1–2, 6].

Ефективне управління мотивацією персоналу, на нашу думку, має ґрунтуватися на врахуванні наступних суттєвих базисів: створенні зрозумілої, прозорої та гнучкої мотиваційної моделі, що враховувала б особливості конкретного трудового колективу; своєчасне виявлення та активне управління чинниками, що впливають на мотиваційні процеси; встановлення потреб працівників, їх групування в залежності від першочерговості задоволення тощо.

Необхідно пам'ятати, що створення ефективною системи мотивації на підприємстві не повинно бути для керівництва самоціллю при цьому зазначена система зобов'язана враховувати наступні суттєві аспекти:

забезпечувати, у відповідності до встановлених об'єктивних критеріїв, створення рівних можливостей зайнятості, кар'єрного та професійного розвитку; враховувати індивідуальний внесок кожного працівника у загальний результат, що має безпосередньо ув'язуватись з рівнем матеріальної винагороди; передбачати створення та постійне поліпшення умов праці, тобто сукупності чинників виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці; базуватись на системі керівних переконань, принципів і технологій, що властиві конкретному підприємству і утворюють його корпоративну культуру, яка має розглядатися як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі його підрозділи та усіх працівників на досягнення загальної мети, підвищувати ініціативу персоналу, забезпечувати відданість загальній справі, поліпшувати взаємовідносини та сприяти покращенню комунікацій як безпосередньо у колективі, так і між колективом та адміністрацією [3–4].

Створена система мотивації персоналу на підприємстві має добре ув'язуватись з обраною мотиваційною стратегією, яка майже завжди є змішаною, обов'язково комбінуючи і, в той же час, враховуючи суттєві організаційно-економічні, управлінські, соціально-психологічні та інші особливості розвитку підприємницького утворення та безпосередньо залежати від методів і стилю, що застосовується в ході управління. При формулюванні мотиваційної стратегії необхідно по-перше, прагнути до пошуку балансу між стимулюванням та покаранням, а по-друге, мотивувати працівників, власне, через саму роботу, доповнюючи її активним залученням до процесу управління, не забуваючи, при цьому, використовувати інші методи мотивації, посилюючи або знижуючи їх вплив у залежності від конкретної ситуації. Тобто, по суті, необхідно одночасно шляхом постійного удосконалення мотиваційних регуляторів домагатись максимального покращення задоволеністю персоналу працею з метою підвищення трудової активності, продуктивності праці та якості виконуваної роботи [4, 7].

Основними мотиваційними регуляторами при цьому є: наявність відповідного робочого середовища з його характеристиками, що має відповідати безпечним і комфортним умовам праці, застосування гнучкого режиму праці та відпочинку; сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, що має забезпечувати відчуття участі, безпеки, поваги, визнання тощо; створення рівних умов професійного розвитку та кар'єрного зростання, а також недопущення прояву будь якої дискримінації; забезпечення справедливої оплати праці, що відповідала б рівню трудової участі працівника і сприяла повноцінному та всебічному його відтворенню; створення відповідної соціальної інфраструктури у поєднанні із забезпеченням пакету соціальних гарантій тощо [5].

Висновок. Отже, при побудові сучасної високоефективної системи управління мотивацією персоналу необхідно враховувати цілу низку суттєвих аспектів, а саме: розглядати персонал підприємства в ресурсній схемі саме як найважливіший з поміж інших ресурсів організації; посилену увагу приділяти підвищенню якості залучення, відбору та безперервному розвитку персоналу; домагатись застосування колективних, групових методів організації праці з метою посилення згуртованості та формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, нівелювання конфліктних ситуацій; систематично застосувати практику делегування повноважень і відповідальності, постійного збагачення праці, залучення працівників до управління та прийняття рішень; притримуватись спрямованості на розвиток цілісної сильної корпоративної культури; створювати необхідні умови для посилення інтеграції діяльності менеджерів з персоналу і лінійних керівників; передбачати системне, комплексне, оперативне вирішення питань управління персоналом, зокрема мотивації на основі збалансованої стратегії розвитку підприємства.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: [Підручник]. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Голованова Г. Є., Колпаченко Н. М., Грідін О. В. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника. Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Харків: ХНТУСГ, 2016. Вип. 174. С. 199–206.
3. Грідін О. В. Ефективне управління персоналом як запорука успішного розвитку організації // Управління розвитком соціально-економічних систем: Друга Міжнародна науково-практична конференція, 11–12 квітня 2019 р.: тези доповіді. Харків: ХНТУСГ, 2019. С. 189–191.
4. Грідін О. В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Харків: ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228–236.
5. Накісько О. В., Руденко С. В., Грідін О. В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. Харків: ХНТУСГ, 2019. Вип. 200. С. 226–235.
6. Овсяк Н. В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы. Бізнес Інформ. 2014. № 2. С. 205–210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_2_37
7. Фандеева А. Є. Теоретичні положення формування мотиваційного механізму управління людськими ресурсами // Бізнес Інформ. 2012. № 10. С. 188–191. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_10_45