

УДК 331

Кошмеринська А.М., магістрант ФБСО, гр. ЗМО-23-2М
Науковий керівник: Ткачук Г.Ю., к.е.н., доц., доцент
кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій
Державний університет «Житомирська політехніка»

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Система управління мотивацією персоналу – важливий елемент будь-якого підприємства. Мотивація – це одна з основних функцій сучасного менеджменту, спрямована на підвищення ефективності праці персоналу організації. Мотивація персоналу – один із способів підвищення продуктивності праці, який є ключовим напрямком кадрової політики будь-якого підприємства. Вона включає в себе сукупність стимулів, що визначають поведінку кожного конкретного співробітника компанії. Звідси випливає, що мотивація персоналу – це сукупність дій зі сторони керівництва компанії, спрямованих на підвищення працездатності співробітників, а також способів залучення кваліфікованих фахівців та утримання їх на підприємстві.

Мотивація і стимули, начебто, – схожі поняття. Однак ці категорії не рівнозначні. Стимулювання – це процес впливу на людину за допомогою значимого для неї зовнішнього предмета, який спонукає людину до певних дій [1]. Мотивація (як процес) – це процес емоційно-чуттєвого порівняння образу своєї потреби із образом зовнішнього об'єкта. Мотивація (як механізм) – це внутрішній психічний механізм людини, що забезпечує ідентифікацію об'єкта, що відповідає потребі, та запускає спрямовану поведінку для присвоєння цього об'єкта (якщо відповідає потребі) [2]. Таким чином, говорити про мотивацію співробітників з боку керівництва організації, некоректно. В даному випадку мова має йти про управління мотивацією працівника, оскільки мотивація може виникнути у працівника і без зовнішнього впливу.

Питання управління мотивацією персоналу вирішувалися по-різному, в залежності від часу чи політичної системи. Наприклад, за радянських часів поширення набула модель «багато і пряника». Цей метод досі популярний. За якісну роботу, виконану вчасно, працівник отримує матеріальне чи моральне заохочення, за невиконання – покарання. Характерною рисою управління мотивацією працівників у плановій економіці за радянських часів був колективізм [3]. З переходом до ринкової економіки змінилася система мотивації персоналу. Сьогодні пріоритетом є індивідуальні досягнення та індивідуальне зростання працівників. На чолі переліку стоять стимули. Існує безліч форм матеріальної винагороди працівників, таких як: посадовий оклад, що залежить від кваліфікації працівника, премії, надбавки, оплата проїзду, харчування, навчання, лікування тощо. Однак через низку причин матеріальна винагорода не завжди є вирішальною, тому багато топ-менеджерів шукають нові форми управління мотивацією персоналу, що поєднують у собі матеріальне та нематеріальне стимулювання. Нематеріальні стимули покликані створювати комфортні умови праці, невід'ємною частиною яких є психологічний клімат у колективі. Корпоративна культура також є сильним стимулом.

Враховуючи закономірності розвитку сучасного суспільства, керівництво організації розробляє гнучку систему управління мотивацією персоналу. У сучасній практиці доцільно використовувати потрійну нерівність: внутрішня мотивація, що ґрунтується на мотиваційній сфері особистості; зовнішня позитивна мотивація, заснована на заохоченні; зовнішня негативна мотивація, що ґрунтується на покаранні [1].

Останнім часом велике визнання в управлінні трудовою мотивацією отримала концепція рівневої мотивації [3]. Під якою розуміють поняття «далекої» та «короткої» мотивації. Короткі мотиви пов'язані із найближчим майбутнім, коротким відрізком діяльності, далекі – з віддаленою перспективою.

Таким чином, для створення ефективної системи управління мотивацією персоналу сучасної організації необхідно дотримуватись наступних правил: рішення керівництва мають бути послідовними, раціональними та логічними; визнання керівництвом професійної думки співробітника за тим питанням, у яких він досить компетентний; брати до уваги думку співробітника; співробітник повинен відчувати значущість своєї роботи; висунуті керівництвом цілі мають бути реалістичні, піддаватися вимірюванню за рівнем та строками виконання; співробітник, який має високі результати в роботі, повинен отримувати як матеріальне, і моральне заохочення; нововведення та зміни у роботі необхідно приймати з урахуванням думки та досвіду працівників; необхідно об'єктивне та оперативне інформування співробітника про якість його роботи тощо. Отже, мотивація та стимулювання роботи персоналу компанії відіграє важливу роль у грамотному та ефективному управлінні усім підприємством.

Список використаних джерел:

1. Kovalenko A. Determinants of personnel policy in the process of management of financial and economic security of business entities. Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Economic Sciences. 2019. № 3. Pp. 70–77.
2. Перевозчикова Н.О., Котова І.Ю. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах. Ефективна економіка. 2014. №3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
3. Кібанов А.Я., Івановська Л.В. Стратегічне управління персоналом. Київ, 2009. 450 с.