

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЦЬОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А.А. Дискіна, к.е.н.
Г.І. Задорожко, к.е.н.
І. Дробуш

Одеський національний політехнічний університет

Зміни в економіці України вимагають вирішення ряду принципово нових завдань, одним з яких є максимально ефективна діяльність підприємства, що не в останню чергу, забезпечується ефективністю використання трудових ресурсів.

Управління мотивацією працівників на будь-якому підприємстві в сучасних умовах передбачає використання системного підходу, що дозволяє врахувати зміни не тільки у внутрішньому, але й зовнішньому середовищі, які стосуються макроекономічних процесів на ринку праці, діяльності виробників і споживачів продукції, впливу низки інших чинників зовнішнього середовища. З цієї точки зору логічним буде обґрунтування наукової думки про те, що процес управління мотивацією працівників повинен бути адаптованим до логістичного середовища, яке поділяється на зовнішнє (макросередовище) та внутрішнє (мікросередовище), де до першого відносяться політичні, правові, економічні, техніко-технологічні, соціальні та екологічні чинники, а до другого – такі чинники, як виробництво, маркетинг, фінанси, трудові ресурси та вищий менеджмент [1 с.73–74].

Для ефективного управління мотивацією необхідно [2]:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба – мета – дія – досвід – очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація – не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення і закріплюють в інших локальних нормативних правових актах;
- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення;
- конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати;
- організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність;
- узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг;
- при наймі працівника виявити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Сутність розробки методики визначення сили економічної та соціальної мотивації працівника і колективу працівників відбиває наступний алгоритм [3]:

- 1) використовуючи експертний метод, виявити та сформулювати перелік мотивів, потенційно здатних впливати на активізацію трудової діяльності персоналу;
- 2) здійснити розподіл мотивів на дві групи - економічні та соціальні;
- 3) виділити “мотиваційне ядро” домінуючих економічних та соціальних мотивів трудової діяльності для подальшого аналізу економічної та соціальної ефективності мотивації.
- 4) використовуючи кваліметричні факторно-критеріальні моделі оцінити ступінь їх задоволення та рівень мотивації персоналу.

Ефективність мотивації визначається за загальними кінцевими результатами: високою продуктивністю праці, високою ефективністю, високою якістю продукції (робіт, послуг) [4].

Отже, мотиваційна політика вітчизняних підприємств повинна змінюватися відповідно до глобалізаційних процесів, трансформації економіки, поширення культурологічних тенденцій, інтелектуалізації та соціалізації праці. Це об'єктивні процеси сучасності, які визначають ступінь розвитку підприємств, формують нові запити до мотивації персоналу. Поряд з тим, існує світовий історичний досвід наукової думки в сфері економіки (теорії, концепції та об'єктивні закони), який необхідно використовувати під час формування мотиваційної політики.

Література:

1. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 296 с.
3. Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук / Н.С. Пасенко; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.
4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов ; [під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової]. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НА ОСНОВІ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

А.П. Маковець, к.е.н., доцент

О.В. Маковець, к.е.н., доцент

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних умовах вітчизняної економіки, коли більшість підприємств знаходяться в кризовому стані, однією з найважливіших проблем економіки України являється стабілізація економічного і фінансового становища в промисловості. Вирішення цієї проблеми прямо пов'язане з необхідністю розробки механізму стимулювання персоналу, який являв би собою важливий інструмент на шляху глибокого реформування промислового виробництва, підвищення ефективності, конкурентоспроможності та забезпечення стійкого положення на ринку.

Шлях до створення ефективного промислового виробництва, як свідчить досвід промислово розвинених країн, пролягає через реалізацію мотиваційної складової, що пов'язує інтереси виробника та власника, внаслідок чого, виникає можливість значно активізувати виробничу діяльність персоналу. Такі умови потребують створення організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу по забезпеченню ефективного функціонування промисловості, механізму, який висвітлював би всі зміни з врахуванням реалій сучасної української економіки.

Огляд економічної літератури теоретичного і практичного характеру показує, що багато питань з цієї проблеми не знайшли відповідного відображення, не враховують в повній мірі сучасний стан виробництва.[1, 3] Не розроблені в достатній мірі теоретичні та практичні аспекти мотиваційного механізму, які відображають взаємозв'язок ринкових процесів, що мають місце в нашій промисловості. Уявляється недостатньо розробленою методологічна і методична база по формуванню організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу, оцінки об'єктів майнового комплексу для цієї мети.

Мотиваційний механізм, на думку авторів, являє собою систему взаємозв'язаних та взаємозалежних фінансових, технічних, економічних, ринкових елементів матеріального