

Лантев В.И.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця
vlaptev777@gmail.com

Иванова Р.Х.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця
vlaptev777@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РЕАКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*FEATURES OF PERSONNEL MOTIVATION IN THE REACTIVE PERSONNEL POLICY OF THE
ENTERPRISE*

Ключевые слова: персонал, управление, кадровая политика, мотивация персонала, предприятие.

Keywords: personnel, management, personnel policy, personnel motivation, enterprise.

Перманентные изменения в экономике и ее нестабильность, огромная конкуренция, обусловленная открытыми рынками и стремлением интеграции Украины в мировое сообщество, ограниченность финансовых ресурсов, привели к формированию своеобразной отечественной модели управления персоналом. Не смотря на то, что именно работник приносит предприятию прибыль, создавая конкурентоспособную продукцию, расширяя рынки сбыта и генерируя идеи развития бизнеса, в отечественной практике сложилась ситуация, в которой работодатель ориентирован на краткосрочные трудовые отношения с наемным работником. Это связано с преобладанием использования реактивной кадровой политики, направленной на решении текущих проблем и задач без анализа последствий и долгосрочного планирования. В свою очередь такой подход находит свое отображение и в вопросах мотивации персонала, подбора и использования определенных методов, что актуализирует выбранную тематику исследования.

Суть вопроса заключается в том, что реактивная кадровая политика предусматривает преимущественное применение методов стимулирования, которые направлены на использование уже сформированных у работника ценностных ориентиров и мотивационного ядра, а соответственно носят материальный (денежный) характер. В тоже время материальное стимулирование позволяет лишь устранить неудовлетворенность, но при этом не дает возможность получать удовольствие от работы. В связи с этим, рассматривая данную проблему, целесообразными являются следующие направления повышения эффективности мотивации персонала на предприятии:

1) формирование и развитие корпоративной культуры, регламентируемой корпоративным кодексом или другим документом, предусматривающим философию работы предприятия и принципы взаимодействия с персоналом;

2) обеспечение социальных гарантий посредством официального трудоустройства, заключения трудовых договоров на определенный период или трудовых соглашений;

3) управление карьерой с помощью карьерограмм и создания кадрового резерва;

4) создание комфортных условий труда и обеспечение охраны труда;

5) повышение сплоченности коллектива, удовлетворенности работой и лояльности работников через управление социально-психологическим климатом на предприятии и т.д.

Таким образом, в докладе анализируются следующие ключевые моменты:

- современное состояние, проблемы и тенденции управления персоналом предприятия;
- причины использования реактивной кадровой политики;

- ключевые подходы к пониманию сущности мотивации;
- причины преимущественного применения методов стимулирования, а не мотивации.