

**Електронний додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей

14 листопада 2019 року
м. Харків, Україна

Харків
2019

УДК 331

СУЧАСНИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ільяшенко Ганна Володимирівна, магістрант 2 року навчання
факультету міжнародних економічних відносин
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця,
e-mail: ania.ilyash.00@gmail.com

В сучасних умовах господарювання пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства.

Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою управління персоналом, оскільки система мотивації – це сукупність взаємопов'язаних заходів, що заохочують як окремого працівника, так і весь трудовий колектив загалом активно працювати для досягнення цілей організації.

Поняття «мотиваційний механізм управління персоналом» пропонується трактувати як систему економічних, соціальних, психологічних, організаційних, адміністративних заходів та методів впливу на задоволення актуальних потреб персоналу в інтересах досягнення індивідуальних і колективних цілей працівників та організації, зростання її конкурентоспроможності [1].

В умовах формування конкурентного середовища саме від вибору прийнятних мотиваційних механізмів та забезпечення їх раціональної взаємодії в короткостроковому та довгостроковому періодах залежить отримання додаткового, синергічного ефекту мотиваційної системи управління персоналом у цілому, посилення конкурентних позицій сучасного підприємства.

Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес.

Управлінська модель механізму мотивації є цілісною системою внутрішніх мотивів і зовнішніх стимулів діяльності працівників, використання яких дозволяє виявити внутрішні резерви стійкого розвитку організації [2].

Для успішного застосування мотиваційних інструментів на підприємстві повинна використовуватися система оцінних показників ефективності праці співробітників, на основі якої буде здійснюватися зміна рівня матеріального винагородження конкретного фахівця.

Кожна людина має свій унікальний трудовий потенціал, який і становить предмет для інтересу сучасних керівників. Але на сучасних підприємствах України переважно складається ситуація, за якої через різні причини працівник не хоче або не має можливості максимально використовувати свої знання, реалізовувати здібності, вміння, навички [4]. Вміння стимулювати співробітників – найважливіший навик управлінця. Адже це означає вміти спілкуватися, показувати особистий приклад, ставити складні завдання, делегувати, навчати і справедливо винагороджувати. Тому керівники-лідери мають створювати конкурентне оточення, до якого працівники будуть активно залучені.

Це потребує від керівників таких інноваційних способів мотивації, як [3]:

- забезпечення значущої та перспективної роботи. Якщо працівник відчуває, що його робота важлива, має сенс та розширює коло його звичної діяльності, він стає внутрішньо мотивованим;
- установлення чітких цілей, очікувань і вимірювання продуктивності – адже незнання «правил гри» зменшує зацікавленість і мотивацію;
- надання постійного прямого та підтримуючого зворотного зв'язку;
- проектування ролей працівників з урахуванням їхніх сильних сторін – виконуючи роботу, яка відповідає талантам та

здібностям, працівник отримує відчуття ефективності та значущості своєї роботи, що внутрішньо його мотивує;

- дозвіл і наявність вибору працівниками шляхів виконання роботи. 95 % працівників внутрішньо спрямовані на виконання роботи якнайкраще, але керівники хибно концентруються на тих 5 %, що лишилися, через що посилюють обмеження та ускладнюють правила.

Для того, щоб підприємство успішно функціонувало, важливим є вибір правильної системи оплати виконаної роботи.

Удосконалення системи оплати праці має відбуватися в результаті оцінки вартості робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї, проте підвищення заробітної плати має природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці. Найпоширенішими новітніми системами оплати праці є: безтарифна, балова та бонусна.

В основі безтарифної моделі організації заробітної плати лежить співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від різних ознак, включаючи кваліфікацію працівників, особисті здібності, професії, посади тощо. З урахуванням цього потім відбувається розподіл фонду оплати праці, призначеного для оплати праці працівників [5].

У баловій системі спочатку визначається загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу, потім розраховується частка фонду оплати праці, яка припадає на оплату одного балу, або вартість одного балу, і відповідно до цього визначається заробіток кожного працівника.

Бонусна система використовується для матеріального заохочення топ-менеджменту компаній. Окрім преміальної виплати, до сукупного бонусного пакета можуть входити: компенсація витрат на бензин і амортизацію власного автомобіля, надання службового стільникового телефону або компенсація витрат на нього, медична страховка, службовий автомобіль, представницькі видатки тощо [6].

Отже, розглядаючи основні теоретичні аспекти, потрібно сказати, що ефективна система мотивації дозволяє отримати максимальну віддачу від кожного працівника. Тобто головною метою системи мотивації є формування таких стимулів та умов праці, за якими співробітники бажали б працювати заради досягнення поставлених перед ними завдань, унаслідок чого підвищиться ефективність діяльності підприємства. Відсутність у працівників бажання працювати, тобто мотивації, частіше за все призводить до низки проблем, а саме: низького рівня продуктивності та якості праці, високої плинності кадрів, неможливості залучення необхідних спеціалістів. Формування сучасного мотиваційного механізму вимагає використання новітніх мотиваційних інструментів та систем оплати праці.

Література

1. Цимбалюк С. О. Управління мотиваційним потенціалом працівників // Менеджмент та маркетинг: досягнення і перспективи : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. Київ : ІВЦ «Політехніка», 2002. С. 268–269.
2. Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии. М. : Управление персоналом, 2003. 335 с.
3. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М. : Управление персоналом, 2005. 345 с.
4. Ратне Г. Современные системы оплаты труда. URL: <http://www.cfn.ru/management/people/motivation>
5. Гриненко А. М. Сучасні тенденції оплати праці у сфері досліджень і розробок в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2005. Т. 2. № 2. С. 34–38.
6. Костишина Т. А. Формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці як чинник мотивації інноваційної діяльності. *Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетингом в контексте стратегии развития Украины* : сб. науч. трудов в 3 т. Т. 2 / НАН Украины ; Ин-т экономики промышленности. Донецк, 2007. С. 222–229.

