

Секція 4. Економіка та управління підприємствами

Корда М. О., студентка ФЕБА
*Науковий керівник: к.е.н., доц. Білявський В.М.
Національного авіаційного університету*

СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

В умовах сучасного економічного розвитку в Україні відбуваються постійні політичні та економічні зміни, так в господарській діяльності майже кожного підприємства з'являється певна частка невизначеності. Саме тому, проблема розробки ефективного механізму мотивацій праці на підприємстві набула важливого значення в сучасному громадянському суспільстві. Оскільки, кожен технологічний, виробничий та інноваційний процес на досліджуваному підприємстві, залежить від зацікавленості співробітників останнього, у побудові ефективного механізму мотивацій праці управлінського персоналу.

Необхідно відзначити, що вищезазначений механізм являє собою комплексну систему із зворотнім зв'язком, який охоплює певну сукупність стимулів та мотивів, а також формує у менеджерів відповідну поведінку щодо досягнення, як особистих цілей, так і цілей підприємства загалом. Як відомо, інструменти мотивації працівників бувають різними, проте можна виділити такі групи мотиваційних факторів, як [1, с.63]: неекономічні та економічні.

До першої групи слід віднести, як соціально-психологічний мікроклімат в колективі, так й організаційний спосіб мотивації співробітників підприємства. Організаційна складова, зазвичай, базується на соціальній відповідальності персоналу та його функціональній дисципліні. При цьому підприємства можуть використовувати різноманітні форми дисциплінарного стягнення (зауваження, звільнення та догани) чи винагороди (покращення умов праці, кар'єрне зростання тощо). Конкретизуючи соціально-психологічний принцип мотивації праці персоналу, слід зазначити, що він, в своїй основі, базується на вихованні певних чеснот [2].

Тоді як, до другої групи факторів можна віднести: підвищення матеріального заохочення персоналу за рахунок грошових виплат, що певною мірою залежить від посади яку обіймає співробітник підприємства, його кваліфікації, якості його підготовки та досвіду роботи.

Велика кількість вітчизняних підприємств основну увагу приділяють формуванню організаційних та фінансових важелів впливу на підприємницьку діяльність господарюючих суб'єктів, а неефективно розроблений механізм мотивації управлінського персоналу несе негативний вплив на діяльність підприємства.

Необхідно відзначити, що в сучасних умовах господарювання кожне підприємство може самостійно визначати систему оплати праці, а також форми її реалізації, попередньо зосереджуючи увагу на вплив зовнішніх факторів, на особливості виробничої діяльності та безпосередню господарську діяльність підприємства. Менеджмент підприємства може змінювати структуру доходів управлінського персоналу, шляхом зміни частки прибутку та статей собівартості. Як наслідок, використання різних важелів стимулювання персоналу та налагодження ефективної системи комунікації із допоміжним персоналом, можуть позитивно вплинути на формування якісних і кількісних показників господарської діяльності підприємства. Саме тому менеджменту необхідно приділяти велику увагу капіталізації людського капіталу, про який менеджери згадують в останню чергу, а бо ж не згадують взагалі.

Варто зауважити, що на відміну від традиційного підходу щодо управління персоналом, менеджменту підприємств слід посилити роботу щодо впровадження інновацій [3], шляхом забезпечення необхідних умов для творчого та професійного саморозвитку, а також розпочати застосування прогресивних підходів мотивації праці на підприємстві. Отже, сучасні підходи до формування ефективного механізму мотивації управлінських кадрів полягають у здійсненні комплексної системи мотивації менеджерів, поетапне та послідовне виконання якої забезпечить бажаний результат у довгостроковій перспективі. Наразі ж сприяти впровадженню цього механізму необхідно через

проведення аудиту (внутрішнього) ефективності діяльності персоналу та розробку мотиваційного механізму управління робітників на підприємстві.

Таким чином, мотиваційний підхід має враховувати переоцінку самої праці та виокремлювати інноваційну трудову діяльність з традиційних видів трудової діяльності. У свою чергу, механізм мотивації праці повинен постійно адаптовуватися задля підвищення творчого потенціалу співробітників. Оскільки, мотивація праці займає наріжне місце в структурі поведінки особистості, а також є однією із основних характеристик, що використовуються для пояснення рушійних сил та діяльності підприємства в цілому.

Література:

1. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. — 2007. — № 6. — С. 62–68.
2. Білявський В.М. Соціально-психологічні аспекти управління торговельним підприємством / В.М. Білявський // Економіка : проблеми теорії та практики. — Випуск 204 : Том I. — 2005. — С. 220–231.
3. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, М.М. Шепута // Сталий розвиток економіки. — 1'2018. — № 38. — С. 131–140.

Заєць Г. П., аспірант
*кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом,
Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків*

МОТИВАЦІЙНИЙ ФАКТОР У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

За весь період ринкових перетворень України в трудовій сфері країни відбулися кардинальні зміни. В цілому сформовані макроекономічні умови для розвитку трудової активності населення можна назвати сприятливими. Однак на мікроекономічному рівні проблема розвитку персоналу як і раніше розглядається не як мета, а як засіб вирішення економічних завдань. Багато в чому це обумовлено недостатньою увагою ролі мотиваційного фактору у розвитку персоналу, недосконалістю інструментів впливу на цей процес, що