

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Обґрунтовано концептуальні засади мотивації управлінського персоналу. Розкрито проблему демотивації, розглянуто систему мотивації управлінського персоналу та проаналізовано її вплив на продуктивність праці управлінського персоналу.

Аннотация. Исследованы проблемы мотивации труда управленческого персонала. Раскрыта проблема демотивации, рассмотрена система мотивации управленческого персонала и проанализировано ее влияние на производительность труда управленческого персонала.

Annotation. The problems of labour motivation of managerial staff are investigated in the article. The problem of demotivation is developed, the system of motivation of managerial staff is considered and its influence on the labour productivity of managerial staff is analysed.

Ключові слова: мотивація, персонал, продуктивність праці, демотивація, стимулювання.

Зміни, що відбуваються в суспільно-політичних відносинах та економіці вимагають створення принципово нової системи мотивації управлінського персоналу. Актуальними на сьогодні є розробка й запровадження системи мотивації керівних кадрів як найбільш діючого каталізатора в підвищенні трудової активності, сприянні в досягненні особистих цілей і цілей підприємства. Саме мотивація та стимулювання до праці дають можливість працівникам реалізувати себе як особистість і як фахівця, здатні втримати талановитих і перспективних управлінських працівників на підприємствах у конкурентних умовах.

Проблеми мотивації управлінського персоналу викладені в працях І. Беляєвої, Є. Ільїна, А. Кібанова, А. Колота, Л. Ситника, З. Шершньової, В. Уткіна.

Метою статті є дослідження особливостей сучасних мотиваційних процесів та їх впливу на продуктивність праці управлінського персоналу.

Об'єкт дослідження – система мотивації управлінського персоналу.

Сучасний підхід до формування системи мотивації управлінських кадрів полягає у формуванні комплексної системи мотивації управлінців, розробці комплексу рекомендацій з підвищення їхньої мотивації, послідовна та поетапна реалізація яких у довгостроковій перспективі забезпечить бажані результати. У той же час підприємства, що не мають стратегічного бачення питань мотивації управлінців, які підходять до них з точки зору короткочасного вирішення, приречені

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. У більшості вітчизняних компаній керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації.

Від ефективності мотивації праці управлінського персоналу залежить стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому. Потрібно зазначити, що робітники, зацікавлені в результатах своєї роботи, є більш активними в соціальній та економічній сферах, мають високу продуктивність праці і сприяють більш швидкому досягненню кінцевих результатів [1].

У сучасних умовах господарювання мотиваційна складова в управлінні усвідомлюється і визначається як орієнтир до дії на багатьох підприємствах. Однак часто трапляються випадки, коли при значних витратах на мотивування працівників віддача персоналу залишається на низькому рівні. Як результат у прагненні мотивувати своїх працівників підприємство отримує зворотний демотиваційний ефект.

Якщо мотивація є процесом внутрішнього пробудження людини до досягнення цілей, то демотивацію можна охарактеризувати як процес, в результаті якого внутрішнє бажання діяти у людини зменшується. Найбільш поширеними демотиваторами є стиль керівництва, ігнорування ідей та ініціатив, відсутність почуття приналежності до компанії, відчуття особистісного та професійного зростання, відсутність ресурсів, нечітка постановка цілей [2].

Керівник має забезпечити розвиток позитивних мотивів у співробітників, створити ситуаційне поле, яке спонукатиме кожного робити те, що від нього очікують. Система мотивації повинна включати сукупність факторів, які направлені на стимулювання ефективного виконання працівниками своїх обов'язків.

Ефективне управління повинне ґрунтуватися на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина, яка поділяє цілі й усвідомлює цінності своєї організації, здатна визначити собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до самомотивування. Воно можливе за певних об'єктивних умов, серед яких важливу роль відіграють задоволення первинних потреб працівника, висока культура виробництва, реальне самоуправління [3].

Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві необхідно через проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу та розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві. Оскільки перевага тієї чи іншої групи мотивів впливає на характер, напрям та інтенсивність діяльності щодо їх задоволення, то провідні потреби мають отримувати з боку підприємства відповідне їм стимулююче підкріплення. У такому випадку буде зростати зацікавленість управлінця в якісному виконанні роботи, зросте його мотивація та ефективність праці.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Беляєва І. А. Індивідуально-типологічний підхід у виявленні потреб людини як базисна основа мотивації / І. А. Беляєва. – К. : Вид. "Світанок", 2005. – 220 с. 2. Гривківська О. М. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / О. М. Гривківська. – К. : Вид. "Наукова думка", 2009. – 320 с. 3. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : Вид. "Мрія", 2004. – 344 с.