

*Пономаренко Олександр Олександрович
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри політичної економії,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
Ведмідь Катерина Володимирівна – магістрант,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

УДК 331. 101. 3

Пріоритети розвитку мотивації найманої праці на макро та мікроекономічному рівні в умовах реформування економіки України

Невід'ємною складовою ринкового успіху підприємства є необхідність забезпечення гнучкості та адаптивності виробництва до змін зовнішнього середовища. У зв'язку з цим необхідною умовою ефективного управління підприємством є повне та всебічне усвідомлення причин та характеру дії зовнішніх сил, вироблення вмінь та навичок пристосовування до змін у зовнішньому оточенні через здійснення відповідних перетворень всередині підприємства.

Провідне місце в системі категорій, які використовуються для обґрунтування пріоритетів розвитку економіки на макро- та мікроекономічному рівнях в умовах постіндустріального суспільства, посідає поняття «мотивація персоналу».

Вітчизняні підприємства мають нагальну потребу у механізмі мотивації персоналу, про це свідчить недостатні досягнення на макро- та мікроекономічному рівнях, а також соціальних цілей як підприємств, так і їх персоналу. Однак більшість підприємств сьогодні мають фінансові проблеми і не готові витрачати кошти на мотивацію. Для того щоб вкладення коштів у створення механізму мотивації персоналу принесло результат необхідно використовувати їх на впровадження лише тих форм, методів та засобів мотиваційного впливу, які будуть орієнтовані на найбільш актуальні потреби персоналу. Тобто необхідно визначити мотиваційний вплив на цю категорію працівників.

В сучасних наукових джерелах дослідженню питань мотивації приділяли увагу провідні українські та зарубіжні вчені, особливі уваги заслуговують наукові видання та монографії, виданих авторами [1-7]. Але мотивація праці характеризується динамічним розвитком, відбуваються постійні зміни, що потребує постійних досліджень та аналізу.

Визначення можливостей мотиваційного впливу пропонується здійснювати у послідовності, яку подано на рисунку (рис.1).

Система мотивації є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена і правильно використовується на практиці. Визначення мотиваційного впливу є передумовою формування механізму мотивації підприємництва важливою складовою якого є система винагородження найманих працівників. За допомогою неї можна управляти трудовою поведінкою персоналу, поєднуючи інтереси працівників і підприємств.

На українські підприємства можна запропонувати схему формування механізму мотивації персоналу (рис. 2).

Вона починається з усвідомлення керівниками вищого рівня необхідності формування механізму мотивації праці. На це вказують, перш за все, економічні та соціальні показники діяльності підприємств України.

Здійснення змін у необхідному напрямку потребує чіткого розуміння сутності та змісту поняття «механізм мотивації персоналу», його складності. Для цього необхідно розробити концептуальну модель такого механізму. За наявності відмінностей між реальною моделлю та концептуальною, необхідно формувати або удосконалювати механізм мотивації найманої праці.

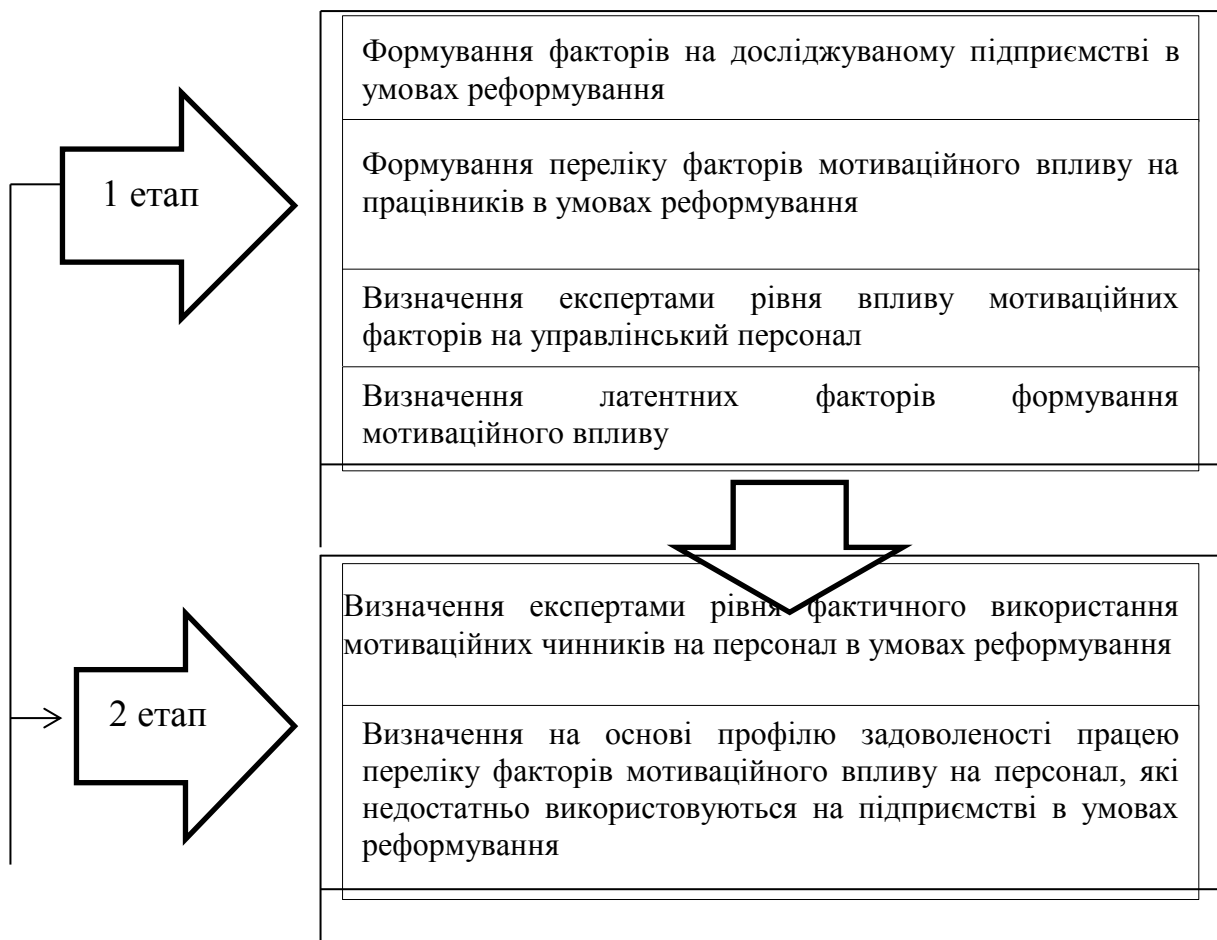


Рис. 3.1. Етапи та процедури визначення мотиваційного впливу на працівників в умовах реформування [1]

Послідовність та системність впровадження заходів щодо формування механізму мотивації персоналу має бути забезпечена відповідним організаційним забезпеченням, яке дозволить перетворити відомості, дані, інформацію, про проблеми мотивації працівників системи управління в точно сформульоване рішення, у якому буде вказано кому, що, коли, де і за допомогою чого необхідно зробити. Для вирішення проблеми пропонуємо використовувати програмно-цільовий підхід. Ця технологія розробки управлінських рішень добре зарекомендувала себе в багатьох сферах діяльності.

Програмне передбачає управління режимом роботи об'єкта за попередньо заданою програмою.

Одним із найбільш розповсюджених є визначення програми як узгодженого за ресурсами, виконавцями, часом здійснення комплексу заходів, які спрямовані на вирішення конкретної проблеми у встановленні строки [2].

З урахуванням зазначеного нами пропонується програма формування механізму мотивації персоналу, яка передбачає вирішення трьох основних завдань із використанням спеціальних методів:

- діагностика мотивації персоналу на підприємстві та визначення можливих напрямків мотиваційного впливу на управлінців;
- гармонізація потреб, інтересів, цілей менеджерів і підприємства за рахунок формування механізму мотивації персоналу;
- визначення результативності механізму мотивації.

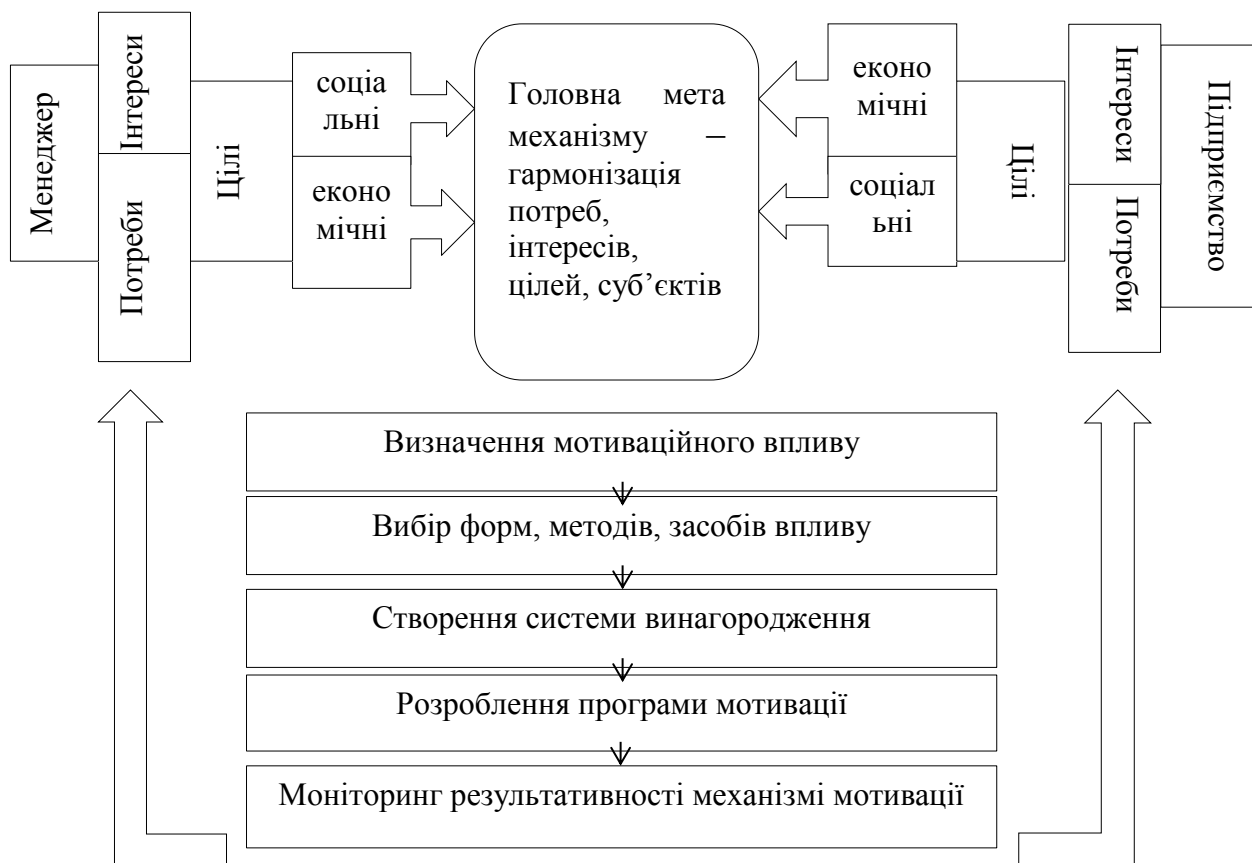


Рис. 3.2. Схема формування механізму мотивації персоналу підприємства в умовах реформування економіки [1]

При визначенні пріоритетів слід пам'ятати про перспективні цілі розвитку суспільства (переважно соціальні) і про орієнтацію на людину як мету і вирішальний фактор всіх змін, накопичення «потенціалу розвитку». Тільки економіка спрямована на підвищення якості життя населення, безпеки особистості і її творчого самовираження, ініціативності може стати ефективною, адже стимулює виробництво високоякісної продукції, створює умови постійного удосконалення господарчого механізму.

Список використаних джерел

1. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М.С. Дороніна, Л.О. Сасіна, В.М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків: АдвА™, 2009. – 240 с.
2. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна; [відп. ред. В. В. Онікієнко]. – Кіровоград : ПВД «Мавін», 2004. – 124 с.
3. Кибанов А.Я. Служба управління персоналом: навчальний посібник / А.Я. Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В. Ушакова; під ред. Я. Кибанова. М.: КНОРУС, 2010.- 416 с.
4. Пономаренко В.С. Економіка підприємства: компетентність і ефективність розвитку : монографія / В. С. Пономаренко, М. В. Афанасьєв, І. В. Гондарєва та ін. ; за заг. ред. докт. екон. наук, проф. В.С. Пономаренка. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 176 с.
5. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
6. Тельнов А. С. Управління якістю праці на промисловому підприємстві: [монографія] / А. С. Тельнов. – Хмельницький : ХНУ, 2005. – 290 с.
7. Лугова В. М. Сучасний стан дослідження проблем мотивації в дисертаціях українських вчених / В. М. Лугова, Д. А. Серіков. – Економіка розвитку.– 2011. – № 1 (57). – С. 92–95.

