

СИСТЕМНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Робота присвячена проблемам застосування системного підходу в практику управління процесами мотивації персоналу на підприємстві. Досліджено сутність, значення та роль системного управління процесами мотивацією персоналу, визначено детермінанти матеріальної та /або нематеріальної мотивації працівників на підприємстві в контексті розвитку ринкових відносин. Окреслено основні напрямки удосконалення системного управління процесами мотивації персоналу на підприємстві на основі механізму оцінки мотивації та стимулювання персоналу шляхом формування сукупності інструментів, заходів та дій, пов'язаних між собою процесами максимізації вартості.

Ключові слова: мотивація, управління, персонал, підприємство, менеджмент, ефективність, модель, ресурси.

Abstract

The work is devoted to the problems of applying a systemic approach to the practice of managing personnel motivation processes at the enterprise. The essence, significance and role of system management of personnel motivation processes were studied, determinants of material and/or non-material motivation of employees at the enterprise were determined in the context of the development of market relations. The directions for improving the system management of personnel motivation processes at the enterprise are outlined based on the mechanism for evaluating personnel motivation and stimulation through the formation of a set of tools, measures and actions interconnected by value maximization processes.

Key words: motivation, management, personnel, enterprise, management, efficiency, model, resources.

Вступ

Сучасні інституційні зміни, котрі відбуваються в соціально-економічному середовищі нашої держави розкривають специфічний спектр можливостей і водночас породжують суттєве занепокоєння у соціумі. Адже управління в постіндустріальних умовах вимагає від вищого менеджменту підприємств дієвого пошуку результативних важелів впливу на кадровий потенціал з одночасною можливістю адаптації такої системи до непростих зовнішніх умов. У цьому зв'язку надзвичайно важливого значення набувають процеси мотивації та стимулювання персоналу як важливої складової ефективного управління підприємством.

Результати дослідження

На нашу думку, доцільно перш за все чітко визначити, що означає поняття «персонал». Так, з латинської мови категорія «personalis» перекладається як сукупність найманих працівників, які мають належний рівень освіти, володіють специфічними знаннями, досвідом та / або здібностями, котрі можуть бути використані під час виконання певних завдань. До речі, нині вітчизняна фінансово-економічна література характеризується відсутністю однозначного підходу стосовно розуміння дефініції «персонал підприємства», оскільки людей, які працюють на тому чи іншому підприємстві та/або організації називають: трудовий колектив, персонал, трудові ресурси, інтелектуальний потенціал, кадри, робоча сила, людський капітал (або фактор) та ін.

Очевидно, що термін «персонал» є найбільш прийнятним для застосування на рівні підприємства, оскільки саме він визначає його особовий склад, при цьому характеризується такими ключовими ознаками: об'єднує якісні характеристики, визначається особистими та організаційними цілями; трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником, як правило, підкріплюються контрактами та/або трудовими договорами.

Отож, саме рівень загальних та / або професійних знань, вмінь та навиків, а також досвід виконання практичної роботи, формують кваліфікацію працівника, що, в свою чергу, є мірою його професійної підготовки, яка є необхідною для виконання певних трудових функцій.

Необхідно відзначити, що узагальнення поглядів вчених [1-2] стосовно визначення дефініції

«персонал підприємства» дає нам підстави сміливо стверджувати, що дана категорія є сукупністю працівників, які володіють необхідним рівнем професійної підготовки, визначаються належними особистими та / або організаційними цілями, їх склад може змінюватись в результаті впливу зовнішніх та внутрішніх інституційних детермінант, а результати діяльності визначатись системою оцінки, мотивації та стимулювання.

Отже, залучення необхідної чисельності персоналу, що володіє професійними та особистісними характеристиками, необхідними для конкретного агента ринку, є однією із найважливіших передумов управління підприємством. Для повноцінної роботи персоналу на підприємстві необхідним є врахування основних джерел та засобів, що використовуються з метою пошуку працівників, зіставлення отриманої інформації з потребами, фінансово-економічним становищем, особливостями виробничої діяльності підприємства з метою прийняття виважених рішень з приводу застосування комплексу засобів, які дозволяють якомога швидше знаходити та залучати до роботи необхідних фахівців.

Потрібно відзначити, що сучасному етапу функціонування та / або розвитку управління персоналом притаманні такі основні тенденції: зі зміною підходів до управління персоналом набувають актуальності концепції управління як людськими ресурсами, так і концепції управління людиною; посилюється увага до підвищення як економічної, так і соціальної ефективності управління персоналом; відбувається поглиблення розвитку руху та компетентності; усвідомлюється та підвищується значимість інституційної корпоративної культури.

Потрібно пам'ятати, що одним із ключових аспектів будь-якої мотиваційної теорії при її практичному застосуванні в управлінні виступає питання адекватного вибору і встановлення таких мотиваційних орієнтирів, реалізація яких максимально сприяла б досягненню персоналом організаційного утворення запланованих його органом управління цілей (задач) з одночасним визначенням умов і засобів їх досягнення, тобто створення та / або реалізації відповідної системи мотиваційних впливів. Проте питання стосовно того, які цілі повинні служити базою розробки даного комплексу для будь-якого організаційно-управлінського утворення та за якими критеріями (показниками) орган управління повинен оцінювати досягнення окремих працівників та їх структурних груп досить часто залишаються без належних відповідей. При цьому, хоча сам процес та процедури визначення і формулювання основних цілей підприємств при стратегічному плануванні їх розвитку висвітлений в спеціальній літературі досить детально, на сьогодні в теорії управління соціально-економічними системами відсутні моделі, які б демонстрували детерміновану залежність між цілями підприємств та необхідними мотиваційними впливами на її персонал.

Отож, з метою отримання узагальненої оцінки досягнень підприємства з в контексті ідентифікації досягнутих результатів з мотивами дій персоналу і мотивуючими впливами системи управління, слід визначитися з основними критеріями подібного оцінювання.

Варто при цьому звернути увагу на ту обставину, що, на відміну від концепцій управління в рамках мотиваційних технологій, у сфері оцінювання досягнутих результатів і якості роботи в працях вітчизняних вчених-економістів отримані достатньо вагомі результати і позитивний досвід, які охоплюють як теоретичні положення, так і прикладні дослідження. Проте більшість вітчизняних наукових підходів традиційно орієнтуються на оцінку досягнутого результату, що, по суті, притаманне одновекторній орієнтації соціалістичної економіки на результат, у якій забезпечення запланованого ефекту домінувало над будь-якими іншими критеріями і, як наслідок, позитивна оцінка виставлялась, як правило, тільки у випадку виконання та/або перевиконання запланованих показників. При цьому часто до уваги не брались ні затрати, ні шляхи якими забезпечувалось досягнення цих результатів.

В умовах постіндустріальної економіки система управління мотивацією є одним із базальних факторів соціально-економічного зростання соціуму. Саме тому, систему мотивації потрібно розглядати як дієву детермінанту отримання стрімкого ефекту від творчої віддачі індивідуума, який залучений у виробничий процес, у тому числі в якості носія робочої сили.

Розвиток ринку в Україні передбачає інституційну зміну фінансово-економічної структури агента ринку, що пов'язано не тільки із модернізацією ринкових відносин, а й із створенням у соціальній сфері якісної системи управління процесами мотивації персоналу на підприємстві.

Хотілося б відмітити, що багатоплановість визначення категорії «мотивація» дозволяє нам стверджувати, що з одного боку, мотивація є системою, а з іншого – це процес впливу на працівників, у тому числі з метою розробки параметрів структури ціннісних інституційних орієнтацій соціально-економічного характеру. У свою чергу, система управління мотивацією є соціально-економічним та

морально-психологічним явищем, що характеризується комплексом організаційно-управлінських та економічних умов, які спонукають людину виконувати певний вид діяльності.

Слід відзначити, що саме на основі сучасних потреб та / або інтересів формуються мотиви індивідуумів. Звідси будь-який мотив є специфічною реакцією людини на соціально-економічні інтереси, а отже, і на усвідомлені потреби. Відповідно, мотив – це те, що належить самому індивідууму, тобто це, по суті, причина дій, яка завжди є стійкою особистісною властивістю, зсередини спонукаючою до здійснення певних вчинків. Важливо відмітити, що важливими елементами процесу мотивації є цінності.

Очевидно, що суспільно визнані цінності виступають, по суті, своєрідними громадськими ідеалами. Звідси, ідеали, як соціальна вища мета людини, у поєднанні з інституційними нормами, що встановилися у соціумі, утворюють людську сферу ціннісно-нормативного регулювання соціально-економічної поведінки. Агент ринку може розраховувати на успіх лише тоді, коли володіє певною кількістю працівників відповідних спеціальностей, які можуть реалізувати свої знання та навички на практиці [3]. Хотілося б відмітити і те, що до важливих внутрішніх спонукальних детермінант належать також інституційні установки, під якими розуміють сприйняття індивідом ситуації, яка характеризується його психологічною готовністю діяти.

Таким чином, нині можна впевнено стверджувати, що провідне місце в сукупності мотивів як спонукальних дій посідає грошово-матеріальне забезпечення, тобто оплата праці персоналу. Саме цей мотив залишається у працівників провідним доти, доки не буде забезпечено належний рівень максимізації вартості (добробуту) працівника. І лише після цього створюються необхідні матеріальні умови стосовно включення у мотиваційну систему інших мотивів, у тому числі в якості вже додаткових мотиваційних стимулів, які згодом можуть набути пріоритетних форм.

Висновки

Отож, підсумовуючи вищезазначене, можна дійти висновку про те, що персонал є найціннішим активом підприємств. В свою чергу, управління підприємством, де одним із головних його елементів є управління персоналом, є системою злагоджених дій та функцій менеджменту підприємства, спрямованих на ідентифікацію цілей та / або завдань підприємства, що забезпечують прийняття ефективних управлінських рішень та їх реалізацію задля досягнення мети, яка стоїть перед підприємством та його працівниками. Тільки дотримання цієї тези на різних рівнях ефективного управління персоналом забезпечить результативне управління підприємством. Через те, до підходів ефективного управління персоналом має бути прикута увага як теоретиків, так і практиків, які займаються проблемами менеджменту. Вони мають бути менш орієнтованими на сам процес, а більше – на його результат, але, на жаль, у нашій державі і досі ще не склалося розуміння цього, а тому основною проблемою залишається відсутність послідовного стратегічного підходу стосовно ефективного системного управління процесами мотивації персоналу на підприємстві в контексті максимізації добробуту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Білорус Т. В. Управління персоналом: 800+ запитань та відповідей: навч. посіб.; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: Ліра-К, 2021. 319 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ: Знання, 2006. 559 с.
3. Загородня Н. П., Кучеренко Д. Г. Управління персоналом: теорія і практика: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 269 с.

Мигидюк Назар Романович – студент групи МЗД-22м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Науковий керівник: **Несен Леонід Миколайович** – к.т.н., доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: Lnesen777@gmail.com

Myhydyuk Nazar Romanovych – Faculty of Management and Information Security Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: **Nesen Leonid M.** – Associated Professor at Management, Marketing, and Economics Department, PhD, Docent, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: email: Lnesen777@gmail.com