

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасні умови господарювання промислових підприємств вимагають реформатування системи мотивації персоналу з орієнтацією на підвищення ефективності виробництва, рівня доходів працівників, якості трудового життя. Класичний мотиваційний механізм видозмінюється, зокрема, знижується вагомість впливу на мотивацію персоналу економічних факторів, посилюються соціальні фактори.

Формування дієвих механізмів мотивації персоналу як основи досягнення ефективності управління і загальних цілей підприємства стали предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців: С.Бандура, Д.Богині, А.Гриненка [1], О.Грішнєвої, В.Данюка, Г.Дмитренка, С.Занюка [2], А.Колота [3], Г.Кулікова, Н.Мартиненка, В.Онїкієнка, І.Петрової, М.Семикіної [4], В.Сладкевича [5], В.Шинкаренка та ін. Проте, потребують подальших розробок аспекти забезпечення ефективної соціально-економічної мотивації персоналу сучасних промислових підприємств.

Метою публікації є обґрунтування основних засад формування мотиваційного механізму персоналу промислового підприємства.

На сьогоднішній день мотивація займає центральне місце в системі управління персоналом організації, оскільки саме вона по суті виступає причиною поведінки працівників. Від того, наскільки мотивований персонал, залежить його орієнтація на цілі підприємства, бажання їх досягати, забезпечувати необхідний

результат. А це, в свою чергу, є основою для ефективної роботи організації в цілому.

Сучасна практика діяльності підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. На перший план висувуються самореалізація і саморозвиток. З'явилося поняття неоматеріалістичної мотивації, яка не заперечує тяжіння до матеріального успіху, але розглядає його лише як передумову для самовираження і реалізації вищих інтересів і потреб, безпосередньо не пов'язаних зі споживанням [3, с.63].

На ринку праці, на думку М.Семикіної, пріоритетного значення набуває соціально-економічна мотивація, яка за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечувати нову якість людської праці (трудових послуг) у відповідності з ринковим попитом [4, с. 12].

Соціально-економічну мотивацію персоналу підприємства, за авторським підходом, слід характеризувати як внутрішній процес усвідомлення працівником певного типу поведінки, обумовлений системою спонукальних мотивів особистості та впливом чинників зовнішнього характеру, спрямований на ефективну реалізацію та узгодження соціально-економічних цілей працівника і підприємства.

Соціально-економічна мотивація є складною динамічною системою, яка ґрунтується на відповідних принципах, реалізується на різних рівнях управління, що виокремлюються за характером предмета мотивації та набувають конкретного вияву у формах стосунків між суб'єктами взаємодії.

Поняття про сутність соціально-економічної мотивації персоналу підприємства становлять основу розуміння механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства, який формується в рамках організації з урахуванням факторів зовнішнього середовища, цілей організації, якісних і кількісних характеристик працівників, якості управління персоналом [6].

Обґрунтованість і дієвість мотиваційного механізму, його спрямованість обумовлюються впливом різних груп внутрішніх та зовнішніх, об'єктивних та

суб'єктивних факторів, пов'язаних як безпосередньо з працівником, так і з суб'єктом управління, професійною групою, організаційним середовищем тощо. Фактори, що впливають на мотивацію, утворюють певну цілісність, хоча вони не завжди односпрямовані.

Під час побудови мотиваційного механізму насучасних українських підприємствах для забезпечення належного рівня соціально-економічної мотивації працівників варто використовувати вже накопичений світовою практикою досвід.

Упровадження системного підходу до забезпечення ефективної соціально-економічної мотивації на сучасних промислових підприємствах України сприятиме оптимізації управління підприємством і персоналом, підвищенню ефективності діяльності підприємства, добробуту працівників.

Література

1. Гриненко А. М. Мотивація персоналу: соціально-економічний аспект / А. М. Гриненко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – Вип. 1. – С. 98–105.
2. Занюк С.С. Психологія мотивації: навчальний посібник / С. С. Занюк. – Київ: Либідь, 2002. – 304с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 340 с.
4. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
5. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В. П. Сладкевич. – Киев : МАУП, 2001. – 168 с.
6. Толстікова О. В. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Ольга Валентинівна Толстікова ; Харківський нац. екон. ун-т. – Х., 2008. – 25 с.