

Горбатюк О.В

к.е.н., старший викладач Хмельницького
національного університету
Рябий А. С.

здобувач вищої освіти, Хмельницького
національного університету

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МУНІЦИПАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Управління персоналом муніципальних підприємств, установ та організацій — управлінський вплив державної (муніципальної) влади, їх керівників, служби управління персоналом, цілеспрямований на підбір, відбір та добір працівників, аналіз, професійний розвиток, мотивація і стимулювання на виконання завдань, що стоять перед органом. В сучасних умовах господарювання персонал муніципальних підприємств, як стратегічний ресурс будь-якого підприємства, потребує інноваційних рішень щодо мотивації персоналу.

Організаційно-економічний механізм мотивації персоналу муніципальних підприємств повинен забезпечувати, з однієї сторони, можливість задоволення за рахунок справедливої винагороди різноманітних потреб працівника в процесі трудової діяльності, а з іншої — одержання очікуваних результатів праці, успішне досягнення завдань організації. Для формування системи мотивації персоналу необхідним є ряд передумов, які містять такі фактори: якісно сформульовані цілі організації, які сприймаються людиною як засіб задоволення її потреб; достатні фінансові ресурси для надання винагород у суворій відповідності з наданими суб'єктом управління обіцянками; професійно підготовлені менеджери, здатні виявляти потреби працівників, оцінювати їх, формувати нові та створювати діючу систему стимулів і винагород за працю; чітко сформульовані принципи мотивації праці, які відображають об'єктивні закономірності розвитку організацій і взаємин між суб'єктами й об'єктами управління, що вимагають особливої уваги, тому що її ефективність визначається не тільки професійною підготовкою конкретних менеджерів, але і досягненнями науки і передової практики в галузі управління й організації [3].

Формування мотивації персоналу муніципальних підприємств теоретично на перший погляд здається простим завданням для

менеджменту, але практичне застосування містить стримуючі фактори. Адже, мотивація персоналу — це процес, який ініціює, спрямовує та підтримує цілеспрямовану поведінку. Система формування мотивації персоналу включає біологічні, емоційні, соціальні та когнітивні фактори. У сьогоденних реаліях діяльності муніципальних підприємств визначення терміну мотивація застосовується для опису того, чому хтось здійснює діяльність. Мотивація виступає рушійною силою персоналу підприємства і є дуже чутливою категорією, що впливає на продуктивність праці. Менеджер персоналу повинен вчасно зорієнтуватися та виявити стримуючі фактори за допомогою індивідуальних особливостей. Аналізуючи проблему необхідно усунути стримуючі фактори, що впливають на продуктивність праці. Менеджеру слід звернути увагу на те, чому у працівника низька мотивація, і розробити рекомендації щодо її підвищення [1; 2].

Якості хорошого менеджера включають вміння працювати з менеджментом та індивідуальне ставлення до персоналу. Менеджер персоналу задля підвищення продуктивності праці виконує мотиваційні завдання, а саме: визначення індивідуальних прийомів мотивації персоналу, диференціація персоналу та контроль. Не завжди на працівника можна вплинути зовнішніми мотиваторами (фінансовим забезпеченням), тому необхідно вміти пристосовуватись до ситуації та знаходити все нові шляхи вирішення проблеми. Тому що мотивація — це стан душі. Емоції, почуття впливають на те, що йде зсередини. Люди відчують внутрішню мотивацію, коли перебувають у фазі прогресу, відчують, що розвиваються, підвищують кваліфікацію. Потрібна підтримка менеджера на робочому місці. Рушійною силою підлеглих є прагнення до незалежності, бажання розвивати компетенції, відчуття бути потрібним. Вони потребують в цьому підтримки. Керівник повинен знайомитися із персоналом, розуміти та визначати особисті мотиви кожного співробітника. Високо цінуються персоналом спілкування та довіра керівництва. Під час розмов дозвольте їм поділитися своїми потребами, бажаннями, побажаннями, цілями та досягненнями щодо трудової діяльності. Доречно з'ясувати, як ви можете допомогти працівникам досягти цих цілей і досягти кар'єрного росту та скласти з ними індивідуальний мотиваційний план. Індивідуальний мотиваційний план має містити короткотермінові завдання, індикатори та оцінку. Важливо ретельно сформулювати, що ви хочете, щоб колега зробив. Визначенні результати полягають у тому, що колега зможе взяти на себе відповідальність за свою роботу. Нехай працівник відповідає за кожен процес, адже зазначенні

результати зменшують невизначеність і розчарування. План і завдання слід обговорювати з кожним працівником по черзі. Необхідно вибудувати контрольні точки прийняття управлінських рішень, а критерії, індикатори та алгоритм необхідно передати колезі. Колеги допоможуть визначити актуальні проблеми для ефективності. Сприятливі побутові умови на робочому місці — це оточення, де працівники почуваються комфортно, незалежно від того, працюють вони індивідуально чи в команді. Затишне середовище є дружнім і надає всі важелі та інструменти, необхідні для досягнення здобутків. Належить надавати відгуки та оцінку про виконання завдання персоналу. Позитивні відгуки мають сприяти зміцненні поведінки, яка є важливою для успіху. Негативні відгуки також відіграють вирішальне значення. Якщо ви помітили щось не так, слід з'ясувати, що стало причиною, неправильне виконання або випадкова помилка. Варто надати йому відповідну оцінку. Керівник є підтримкою персоналу, надає відчуття своїм підлеглим, що ви одна команда. Підтримка керівництва служить зростанню та особистому розвитку співробітника. Керівники діляться своїми поглядами та досвідом зі своїми підлеглими, вислуховують думки підлеглих і допомагають їм виконувати доручену роботу. До працівників слід ставитися порядно, перепони на шляху до них мають бути ліквідовані негайно та справедливо. Схема заохочення повинна включати як грошову, так і негрошову винагороду. Грошові винагороди повинні співвідноситися з продуктивністю. Результативність повинна бути діяльністю, заснованою на досягненні цілей співробітника. Гроші задовольняють не лише психологічні потреби, а й потреби безпеки та соціальні. Нефінансові стимули використовуються для задоволення Еґо і потреб співробітників у самореалізації. Вони можуть включати бонуси, підвищення та інші засоби, такі як проїзний квиток, страхування, корпоративний телефон. Нематеріальні стимули можуть включати визнання та похвалу, винагороду за добре виконану роботу або нові обов'язки, підвищення по службі [2].

Перераховані інструменти та запровадження індивідуального підходу допоможуть керівництву муніципальних підприємств сприяти формуванню ефективної системи мотивації персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ведерніков М. Д., Зелена М. І. Мотивація персоналу промислового підприємства: інноваційний підхід / М. Д. Ведерніков, М. І. Зелена// Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матері-

али між. наук.-пр. конф. (м. Харків — 24-25 березня 2016 р.) — Харків, 2016. — С. 251-254.

2. Касаш П. Засоби мотивації — що в руках керівника? [Електронний ресурс] / Петер Касаш — Режим доступу до ресурсу: <https://teamguide.hu/motivalas-eszkozei/>.

3. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. — Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. — 200 с.

4. Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V. & Boiko, J. (2020). Management of the Social Package Structure at Industrial Enterprises on the Basis of Cluster Analysis. TEM Journal, 9(1), 249-260.

УДК 330.341

Горбатюк О.В

к.е.н., старший викладач Хмельницького
національного університету

Лесной Р.А.

здобувач вищої освіти, Хмельницького
національного університету

МАРКЕТИНГОВА ІННОВАЦІЙНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ

Удосконалення ефективності суб'єктів підприємницької діяльності завдяки підвищенні продуктивності праці, поглиблення фахових знань, навичок, професіоналізму, новаторства, відповідального ставлення до виконання обов'язків, працівники суб'єктів підприємницької діяльності набули вирішального значення. Управління персоналом необхідно забезпечити ефективними методами та інноваційними моделями адміністрування. У сучасних умовах господарювання ресурс використовуваних важелів, методів та способів впроваджується частково. Актуально постають проблеми пошуку шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів шляхом маркетингової інноваційної кадрової політики галузей промисловості та підприємств енергетичного комплексу.

Маркетингова інноваційна кадрова політика підприємств енергетичного комплексу є об'єктивним процесом, мотивацією, яка розглядається як підтримувана державою, стимульована ринком та втілювана суб'єктами підприємництва.

Менеджмент персоналу, безсумнівно, є одним із найважливіших аспектів теорії та практики управління. Система управління