

ІНСТРУМЕНТИ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ТИПУ

Малярчук Ольга
ИНСТРУМЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА

Maliarchuk Olga
TOOLS FOR EFFECTIVE STAFF
MOTIVATION IN COMPANIES
OF ENTREPRENEURIAL TYPE

В умовах постіндустріальної економіки сучасним підприємствам з високим рівнем бюрократизму та централізацією прийняття рішень складно відповідати викликам сьогодення. Підвищення гнучкості та динамічності потребує від організацій підприємницької орієнтації та зміни парадигми стратегічного мислення. Тому впровадження практики підприємництва в компаніях в епоху стрімкого розвитку start-up видається першочерговим завданням для менеджменту компаній. Агентами змін, які здатні та готові впроваджувати підприємницькі ініціативи, є «працівники-підприємці». Залучення ініціативних і проактивних працівників можливе за умов ефективної системи мотивації персоналу сучасних компаній.

Глобалізація ринку праці, соціально-економічні потрясіння та відкритий інформаційний простір зумовлюють конкурентну боротьбу між компаніями за інноваційних, креативних працівників і використання дієвих способів їх залучення та інтеграцію в корпоративне середовище. Уже з 2020 р. на роботу будуть влаштовуватися представники покоління «Z», для яких важливими є баланс між роботою та відпочинком, тому потрібно шукати нові, дієві способи стимулювання та мотивації працівників (зміст роботи, рівень задоволення, гнучкий робочий графік).

Соціально-психологічними передумовами виникнення та розвитку інтрапренерства в компаніях є: мотивація персоналу до самовдосконалення, професійне зростання та зростаючий рівень освіти, прагнення до реалізації власної творчої ідеї, самостійність у прийнятті рішень [1]. Основними рисами таких працівників є інноваційність, здатність до ризику, проактивність та агресивність (цілеспрямованість у досягненні цілей і відстоювання власних переконань та ідей). Тому «втримати» та управляти такими працівниками вкрай складно. У свою чергу, інноватори потребують підтримки менеджменту, розвинуту інфраструктуру підприємництва в компанії. Система винагород повинна враховувати цілі, відображати зворотній зв'язок, акцентувати увагу на індивідуальній відповідальності та враховувати ступінь досяжності кінцевих результатів. За останніми результатами досліджень науковців [2] у процесі прийняття рішень щодо звільнення з роботи потенційними підприємцями найбільше значення відігравали наступні п'ять факторів: зміст роботи, місце роботи, опосередковані фінансові, прямі фінансові нагороди та кар'єра. Проте, потрібно визначити мотиви, що дозволяють таким працівникам успішно інтегруватися в корпоративне середовище. Діяльність у межах системи компанії дозволяє максимально використовувати ресурси, компетенції «материнської» компанії, зростає здатність залучати інвестиції для реалізації проєктів, можливість мінімізувати особистий фінансовий ризик у разі невдачі (альтернативні витрати).

Побудова системи бізнес-метрик, які дозволяють відслідковувати реалізацію підприємницьких ініціатив і відповідно застосовувати ефективні інструменти мотивації не повинна бути однаковою для всіх корпоративних підприємств. Диференційована системи мотивації є відмінною для різних ролей (компетенцій) підприємців. Наприклад, як зазначають автори [3], для спринтера (sprinter) це може бути опціональний план в окремо створеній компанії за угодою з якою корпорація зобов'язується викупити X акцій підприємця за ціною Y при досягненні показників Z у заздалегідь визначені терміни W. У цьому випадку підприємець чітко бачить горизонт свого планування і розуміє як, коли і в якому обсязі він зможе «отримати

готівку». Зокрема, стаєр (stayer) потребує розробки детальної опціональної програми, яка передбачає поступове зростання частки підприємця в компанії з метою подальшого повного викупу, виходу на IPO або іншого масштабнішого перетворення довгостроково вкладених зусиль підприємця в готівку.

Зміна моделі бізнесу традиційних компаній неминуче призведе до потреби переналаштування системи мотивації персоналу в компаніях. Тому застосування ефективних інструментів мотивації є актуальним і для стартапів у процесі їх зростання на етапі введення професійного менеджменту для ефективного управління.

Список використаних джерел

1. *Грудзевич Ю. І.* Сутність, виникнення та відмінність понять інтрапренерства та екзопренерства [Електронний ресурс] / Ю. І. Грудзевич // Науковий вісник Харківського державного університету. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_02/Grudzevych.pdf.
2. Корпоративное предпринимательство: как вдохнуть жизнь в устоявшийся бизнес. – М.: НП «Клуб директоров по науке и инновациям», 2012. – 23 с.
3. *Maslennikov D.* Как и зачем корпорации нанимают на работу предпринимателя. – [Електронний ресурс] / Dmitriy Maslennikov // Medium. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://medium.com/@dimaslennikov>



Орлов Олівер Олексійович
д.е.н., професор кафедри маркетингу та товарознавства,
Хмельницький національний університет

Нам'ясенко Віктор Миколайович
аспірант кафедри маркетингу та товарознавства,
Хмельницький національний університет
victor_wolf@ukr.net

ВИЗНАЧАЛЬНА РОЛЬ ЛІДЕРА В ПОБУДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ТА ЗМЕНШЕННЯ РІВНЯ ПРОБЛЕМ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Orlov Oliver
Namyasenko Victor**

**THE DECISIVE ROLE OF THE
LEADER IN BUILDING AN EFFICIENT
SYSTEM AND REDUCING THE LEVEL
OF PROBLEMS OF EFFECTIVE
ENTERPRISE ACTIVITY**

**Орлов Оливер
Намясенко Виктор**

**ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ РОЛЬ ЛИДЕРА
В ПОСТРОЕНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ
СИСТЕМЫ И УМЕНЬШЕНИЯ УРОВНЯ
ПРОБЛЕМ ЭФФЕКТИВНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Побудова високоефективної системи, якою є підприємство, є особливо актуальним питанням на сьогодні. Це пов'язано з тим, що практично більшість вітчизняних підприємств, окрім відставання в техніко-технологічному плані, демонструють ще й малоефективну та розбалансовану внутрішню систему правління. Поєднання цих двох аспектів та апелюючи до поняття синергізму стає зрозуміло, що тоді як заміна техніки та технологій потребує значних додаткових ресурсів, яких немає у більшості підприємств, побудова ефективної управлінської системи є реальнішим інструментом.

Вирішення питання ефективного управління є одним із пріоритетних питань, що розробляється автором у ході розвитку філософії «Сучасного управління» та ставиться як одне із пріоритетних завдань на шляху підвищення ефективності діяльності промислових підприємств.