

ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА  
ПІДПРИЄМСТВІ

*Бутенко Д.С.*

*к.е.н., доцент кафедри підприємництва і торгівлі*

*Кисельов О.С.*

*студент факультету Міжнародної економіки та підприємництва*

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця*

Одним з сучасних методів управління персоналом підприємства є мотиваційний менеджмент. Проте вітчизняні підприємства в своїй практичній діяльності застосування його можливості не в повній мірі або не досить ефективно. Це призводить до цілої низки соціальних та економічних проблем, і як наслідок, знижує ефективність діяльності та унеможливорює використання всього потенціалу підприємства.

Насамперед доцільно сказати, що тлумачення поняття «мотивації» зустрічається у багатьох літературних джерелах, а визначення «мотиваційний менеджмент» значно менше. Саме тому доцільно розглянути сутність та зміст цього поняття. На сьогоднішній день існуючі точки зору щодо тлумачення сутності поняття «мотиваційний менеджмент» значно відрізняються.

Так, наприклад, Сладкевич В.П. [7] вважає, що мотиваційний менеджмент – це вид управлінської діяльності, пов'язаний з формуванням і розвитком системи мотивування і стимулювання персоналу організації, спрямований на досягнення індивідуальних, групових та організаційних цілей. Тобто, ключовим моментом є його визначення, як виду управлінської діяльності, де мотиваційний менеджмент являє собою елемент системи управління підприємством чи організацією.

На думку Полухович М. В. [6] мотиваційний менеджмент – це процес, що охоплює мотивацію співробітників і розглядається як основний елемент ефективного використання трудових ресурсів в системі організації персоналу.

Так автор наголошує, що мотиваційний менеджмент – це процес управління персоналом на засадах мотивації праці. Схожої точки зору дотримується Кузнєцова Н.В. [2] і визначає мотиваційний менеджмент як процес мотивації, тобто активації вже наявних мотивів працівника, а також як дослідження цих мотивів. Отже у обидвох авторів йдеться про процес.

Проте, наприклад, Лукьянова Н. А. [3] розглядає мотиваційний менеджмент, як систему дій спрямованих на активізацію мотивів іншої людини. Отже, авторка наголошує, що це система, що містить два основних елемента: керуюча (яка впливає) та керована система (на яку впливають).

В свою чергу Колот А. М. [5] розглядає мотиваційний менеджмент як складова корпоративного менеджменту має сприяти досягненню фінансових, економічних, виробничих і комерційних цілей підприємства. Тож автор бачить мотиваційний менеджменту елементом більшої системи – корпоративного менеджменту.

Лютко О. М. [4] мотиваційний менеджмент – управління, побудоване на пріоритетах мотивації професійної поведінки, тобто на формуванні та підтримці мотиваційного клімату в закладі. Тут автор зазначає, що мотиваційний менеджмент це не просто мотивація персоналу, а ціле середовище, яке забезпечує максимізацію ефективності персоналу.

Таким чином, можна зробити висновок, що мотиваційний менеджмент в науковій літературі розглядають за допомогою процесного, системного та ситуаційного підходів, це свідчить про багатогранність та складність досліджуваного явища. У загальному виді мотиваційний менеджмент можна розглядати, як процес управління системою мотивації персоналом, з урахуванням досягнення поставлених фінансових, економічних, виробничих і комерційних цілей підприємства.

Як система управління персоналом організації, мотиваційний менеджмент зосереджується насамперед на мотивації співробітників, як засобі максимізації ефективності використання наявних у підприємства кадрових ресурсів. При цьому подібний підхід до організації праці не є повною мірою

менеджментом організації, оскільки стосується виключно питань роботи зі співробітниками. З погляду відповідальності, мотиваційний менеджмент може реалізовуватися як безпосереднім керівником підприємства або окремим його структурним підрозділом, так і кадровими співробітниками або окремими виділеними фахівцями в даному питанні. Або ж – залучення сторонніх фахівців із механізму аутсорсингу.

Для визначення теоретичних і прикладних аспектів мотиваційного менеджменту доцільно розглянути його мету, задачі та функції, рис.1.



Рис. 1. Організаційне забезпечення мотиваційного менеджменту

(складено за даними [1; 5: 7])

Таким чином, головними складовими мотиваційного менеджменту є: розвиток системи мотивування і стимулювання персоналу, ефективне використання трудових ресурсів та активізацію мотивів іншої людини. Узагальнення існуючих точок зору щодо сутності поняття «мотиваційний менеджмент», що це досить складний процес, який вирішує дуже важливі задачі, зосереджений на пошуку золоті середини у питаннях мотивації працівників підприємства, їх винагороди та покарання за порушення та звертається до внутрішніх мотивів людини і спрямований на їх активізацію.

#### Література:

1. Алдошина М. В Обґрунтування ролі мотиваційного менеджменту в системі управління персоналом підприємств туристичної галузі [Електронний ресурс] / М. В. Алдошина, Г. М. Брусильцева // Економічна наука. – 2015. – С. 91-95. – Режим доступу: [http://www.investplan.com.ua/pdf/22\\_2015/21.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2015/21.pdf)
2. Кузнецова Н. В. Мотивационный менеджмент [Электронный ресурс] / Н. В. Кузнецова. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/88145/>
3. Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент: учебное пособие [электронный ресурс] / Н.А. Лукьянова – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 106 с.
4. Лютко О. М. Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти / О. М. Лютко. – Рівне : РОІППО, 2018. – 180 с.
5. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479
6. Полухович М. В. Організаційна культура як похідна впливу глобалізації на формування конкурентної стратегії розвитку / М. В. Полухович, К. О. Баркова // New ecomomics : міжнар. наук.практ. конф. – К., 2019. – С. 166–170
7. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.