

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто мотивацію управлінського персоналу та його вплив на ефективність діяльності підприємства.

Аннотация. Рассмотрены мотивация управленческого персонала и его влияние на эффективность деятельности предприятия.

Annotation. Motivation of managerial staff and its influence on efficiency of activity of enterprise have been considered.

Ключові слова: мотивація, персонал, управління, підприємство, стимулювання.

Системи мотивації постійно вдосконалюються, тому керівництво кожного підприємства, незалежно від форми власності, повинне планомірно і безперервно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника, що й обумовлює актуальність цієї статті.

Проблемі мотивації персоналу присвячені праці таких вчених, як Н. Яцишин, Я. Макух, О. Гривківська, В. Лукашевич, В. Нижник, О. Кузьмін.

Метою дослідження є аналіз мотивації управлінського персоналу на підприємстві.

Відомо, що для успішного функціонування підприємства і його діяльності загалом необхідні людські ресурси. Розвиток науково-технічного прогресу, удосконалення виробництва, нові технології привели, з одного боку, до скорочення потреби в робочій силі на виробництво однієї одиниці продукції, а з іншого – посилили диференціацію між професіями, підвищили попит на більш кваліфіковану працю. Фахівці у сфері управління персоналом давно прийшли до висновку, що успіх діяльності будь-якої організації цілком залежить від того, наскільки свідомо її персонал реалізує поставлені перед собою цілі [1, с. 76].

Управлінський персонал є активом підприємства, людським капіталом, який передбачає менше контролю над собою та очікує своєчасну і гідну економічну, психологічну та кар'єрну винагороду за високопродуктивну й високоякісну працю. У наш час саме мотивація і стимулювання до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих і перспективних управлінських працівників на підприємствах у конкурентних умовах. Так, мотиваційна складова в управлінні, відповідаючи сучасним умовам господарювання, визначається саме як встановлений орієнтир до дії на багатьох підприємствах. Але часто трапляються випадки, коли при значних витратах на мотивування працівників віддача персоналу залишається на низькому рівні. Як результат, у прагненні мотивувати своїх працівників підприємство отримує зворотний демотиваційний ефект. Отже, мотивація персоналу на сучасному етапі – досить актуальна проблема. Важливою особливістю управлінської праці є те, що вона бере участь у створенні матеріальних цінностей не безпосередньо, а через організацію праці інших осіб. У цьому разі породжується саме ланцюгова реакція: на роботі всього колективу неодмінно позначаються проблеми діяльності управлінського персоналу. Саме мотивація праці персоналу передбачає, перш за все, врахування основних базисних потреб людини: фізіологічних, у безпеці та захищеності, у любові і прихильності, у досягненнях, у соціальному схваленні тощо. Коли мова йде про управлінський персонал, практикуючі консультанти звертають увагу на дві ключові потреби, а саме: досягнення успіху та потреба в приналежності.

Будь-яка людина прагне відчувати себе корисною та цінною. Вона керується тим, який внесок може зробити або якого результату може досягти. Деякі особистості бажають безпосередньо отримати визнання інших людей, котрих вони поважають, а інші, навпаки, – отримати посмішку чи схвальні слова. Приналежність до певного кола людей, а точніше саме потреба в приналежності, також є важливою рушійною силою нашого життя. Найпоширеніший чинник, який власники підприємств використовують для задоволення потреби своїх працівників, у тому числі й управлінського персоналу в мотивації, – це гроші, котрі мають своє вираження в бонусах, преміях, відсутності штрафів, підвищенні заробітної плати тощо. У більшості випадків вважається, що цей елемент є найголовнішим і повинен задовольняти потреби працівників у мотивації [2, с. 128].

Персонал підприємства як категорія становить кадровий потенціал, трудові та людські ресурси виробництва.

Управління людьми має важливе значення для всіх підприємств – великих і малих. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягти поставлених цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві. Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимальна зацікавленість людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – головне завдання власників підприємств. Сьогодні потрібні нові механізми, які створюють могутні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників. Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприяття впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
- розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;

Важливим аспектом у зазначених напрямках є залучення професійних зовнішніх консультантів, консалтингових компаній, які спеціалізуються на управлінському менеджменті. Також перевагу варто надавати вітчизняним консультантам, які, безперечно, знають глибинні причини існуючих управлінських проблем, пов'язаних із менталітетом, національними особливостями, та з огляду на це розробляють шляхи оптимального їх вирішення.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Гривківська О. М. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / О. М. Гривківська. – К. : Видавництво "Наукова думка", 2009. – 320 с. 2. Жилін О. І. Мотивація персоналу / О. І. Жилін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2005. – 220 с. 3. Яцишин Н. М. Персонал підприємства / Н. М. Яцишин. – Львів : Вид. "Львівська політехніка", 2009. – 178 с.