

УДК 331

Галан О.Є.¹, Север'янова В.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-212м НУ «Запорізька політехніка»

ЗАСТОСУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ РУХОМ КАДРІВ

Мотиваційний моніторинг розглядають як складову соціально-економічного моніторингу - функції сучасного управління, що охоплює область від збору і накопичення інформації, до аналізу і її прямого прогнозування. В рамках соціально-економічного моніторингу як концепції традиційні функції збору, обробки та аналізу інформації певним чином змінюються. Різниця між соціально-економічним моніторингом і традиційним для вітчизняної аналітичної школи аналізом економічної діяльності з підприємств є прихованим в темі, цілях і методах в

дослідженнях. Для економічного аналізу, який є економічним і фінансовим аспектами про діяльності персоналу на місці, в той час як соціально-економічний моніторинг оглядає економічні і соціальні процеси в команді і виходить за них, також бере до уваги взаємозв'язок між соціально-економічними та психологічними процесами. Соціально-економічний моніторинг спрямований на завдання зі складними рішеннями, тому що, в сучасних умовах розвитку середовища є необхідним регулярний аналіз процесів, що відбуваються з персоналом на підприємстві.

Отже, в дослідженні про мотиваційні процеси на підприємстві повинно бути приділено особливу увагу розвитку соціально-економічного моніторингу і на основі виявлених результатів – виділення моніторингу в мотиваційних процесах в управлінні на підприємстві [1].

Основна мета мотиваційного моніторингу це збір, вивчення і підготовка інформації для прийняття і аналізу рішень для реалізації проблем мотивації співробітників на різних рівнях підприємства управління.

Першим завданням мотиваційного моніторингу є ідентифікація мотиваційного процесу. Так, що контроль повинен бути заснований відносно систематичній класифікації мотиваційних процесів. Оскільки в якості характеристики мотиваційних процесів є зміни, моніторинг дає можливість, щоб побачити і виправити цю класифікацію.

Друга задача мотиваційного моніторингу є аналіз взаємозв'язку між явною і прихованою сутністю мотиваційних процесів і визначення обсягу контрольованих факторів в мотивації, які визначають їх перебіг. Мотиваційні процеси є процесами, що розвиваються динамічно, та, як правило, вони характеризуються не тільки з характеристик, що кількісно можуть бути змінені, але ще з мотиваційних чинників, які можуть змінюватись якісно. Це ускладнює управління мотивацією, і єдиний варіант, який збільшує ефективність в цій області - це накопичення індикаторів, що відображають вплив на певні фактори процесу.

Грунтуючись на цих основних принципах в мотиваційному моніторингу в даний час необхідно, щоб він складався з наступних чинників:

- винагорода за результати роботи (економічна функція);
- демографічні процеси та суспільну свідомість (соціальна функція)
- індивідуальна свідомість (психологічна функція).

Отже, мотивація для ефективних зусиль співробітників займає одне з ключових місць у системі в контексті з внутрішнім корпоративним управлінням. Вона розглядає адміністративне управління, яке є досягнутим в створенні і реалізації запланованих цілей, робіт і інших інструкцій, посібників і правил, наказів, розпоряджень і т.д., і побічно, непряме управління з інтересами в робочих, використовуючи спеціальні форми і методи їх забезпечення моральних та матеріальних інтересів для досягнення

більш високих показників. В таких умовах мотивації моніторинг в якості інтегральної системи для безперервного моніторингу, аналізу та короткострокового прогнозування курсу основних мотиваційних процесів може бути перетворено в необхідне посилення в підготовці, прийнятті та контролі рішень в структурах по управлінню від мотивації.

Правильне управління людьми - найважливіше завдання сучасних лідерів, вирішення якого залежить від ефективності організацій, якими вони керують [2]. Шлях до ефективної професійної діяльності полягає у розумінні своєї мотивації. Теорія і практика мотивації персоналу сучасного підприємства базується на концепції мотиваційного механізму управління підприємством (персоналом), який розглядається як механізм дії на мотиваційні напрямки працівників підприємства через матеріальні та соціальні стимули та корпоративні цінності для забезпечення найбільш ефективних результатів. Основою для прийняття рішень у галузі вдосконалення мотиваційного механізму є інформація для прийняття та аналізу рішень щодо реалізації мотивації персоналу на різних рівнях управління підприємством. Сучасним механізмом для збору, вивчення та підготовки такої інформації є моніторинг мотиваційних процесів в управлінні підприємством - мотиваційний моніторинг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пересипкіна Н. Мотивація персоналу: чому негативні стимули не працюють. URL: <https://prohr.rabota.ua/motivatsiya-personalu-chomu-negativni-stimuli-ne-pratsyuut>
2. Гнутова І. Управління плинністю торгового персоналу. URL: <https://juristoff.com/blogs/hr/hr-stati/4491-upravlinnya-plinnisty-torgovogo-personalu>