

Панченко В.А.

доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри менеджменту та підприємництва

Вовкожа В.Ю.

магістрант

Усанов Д.С.

магістрант

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Розвиток наукових досліджень, пов'язаних з управлінням персоналом підприємства вимагає пошуку нових підходів до побудови та застосування ефективних механізмів використання трудового потенціалу працівників, що реалізується на основі застосування партнерських відносин й узгодженості взаємодії керівництва підприємства та персоналу. Зважаючи на вимоги, які висуваються перед вітчизняними підприємствами в умовах глобалізації діяльності, важливе місце займає оптимізація системи управління персоналом, а саме мотивація персоналу, що виступає пріоритетним напрямом формування конкурентоспроможного, високопрофесійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, який сприяє досягненню довгострокових цілей і реалізації загальної стратегії підприємства. Закономірності впливу мотивації, створення механізмів та методів її реалізації задля підвищення продуктивності діяльності персоналу широко вивчаються у працях К. Альдерфера, І. Ансоффа, Д. Врума, Ф. Герцберга, Р. Дафта, П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Оуена, Л. Портера, Д. Сінка, Ф. Тейлора, О. Тоффлера та їх послідовників.

За умов функціонування вітчизняних підприємств у ринковій економіці найбільш актуальною складовою стратегії управління та розвитку підприємства є мотивація персоналу. Мотивацію персоналу, як одну із найважливіших складових ефективного управління, варто враховувати при прийомі на роботу та при наступній побудові системи ситуаційного керівництва. Мотиви, потреби і цінності індивідуальні для кожного працівника. Вони не бувають абсолютно ідентичними для окремої соціальної групи або для всіх співробітників організації, тому важливо вміти визначати та використовувати особистісні мотиви, потреби реального або майбутнього співробітника. Керівники багатьох підприємств схильні нав'язувати своїм працівникам власну мотивацію, що призводить до величезної кількості помилок у керівництві. Уникнути подібної ситуації можливо, у першу чергу, завдяки правильному оцінюванню майбутнього співробітника і його мотивації в процесі проведення співбесіди. Разом з тим, мотиви можуть змінюватись протягом життя як під впливом

зовнішніх, тобто об'єктивних факторів, так і у зв'язку з розвитком, зміною особистості, що відноситься до суб'єктивних факторів

Сучасному виробництву потрібен висококваліфікований працівник широкого трудового профілю, здатний переключатися на вирішення нових виробничих задач. Тому питання управління трудовим колективом підприємства, зокрема розвитку персоналу, підвищення кваліфікації, формування резерву керівників і фахівців здобувають особливої актуальності, великого значення набуває розробка технології прийняття й організації виконання управлінських рішень в управлінні трудовим колективом. Ситуація на ринку праці свідчить про те, що низка трудових колективів підприємств не в змозі сформулювати і здійснити свою стратегію поведінки за нових умов, а ті, які проголосили стратегію ефективного бізнесу, не пов'язують це з управлінням персоналом, з кадровою політикою.

Комплексний, інтегративний характер управління трудовим колективом виявляється в структурі знань управління персоналом як науки. Її ядро складають власні, специфічні знання, що відображають, по-перше, вплив різних характеристик працівників на їх залучення на підприємство, відбір і організаційну поведінку і, по-друге, засоби і прийоми практичного використання встановлених взаємозв'язків з метою забезпечення економічної і соціальної ефективності підприємства.

Практична значимість управління трудовим колективом полягає у наступному [1]: ідеальне конструювання практики кадрового управління, розробка теорії, стратегії, техніки, способів і засобів управління колективом; раціоналізація, глибоке критичне осмислення практичного управління людьми і його орієнтація на вимоги економічної (ділової) і соціальної ефективності; спонукання керівників до зміни моделей, техніки, стилю, способів і засобів керівництва робітниками на основі альтернатив, пропонованих наукою.

Таким чином, у сучасних умовах виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні управління трудовими колективами на підприємствах. При цьому варто розробити заходи щодо підвищення ефективності управління персоналом як на міжорганізаційному, так і на внутрішньоорганізаційному рівні. Що стосується міжорганізаційного рівня, слід зазначити, що в умовах ринку розвиток людських ресурсів вимагає кооперації і співробітництва. Так, міжорганізаційні зв'язки дозволяють об'єднати інтелектуальні ресурси підприємств із метою впровадження різного роду інновацій у їхню діяльність. На внутрішньоорганізаційному рівні керівники і менеджери повинні усвідомити недоліки традиційної концепції управління колективами і необхідність формування нової кадрової політики, корпоративної філософії керівництва. Це буде сприяти досягненню соціального партнерства в колективі, узгодженню економічних і соціальних інтересів окремих працівників і робочих груп.

Література:

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 33–42.