

Горбатюк О. В.

кандидат економічних наук, викладач

Степко А. І.

студент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Корпоративна система мотивації персоналу є основою життєвого потенціалу суб'єкта бізнес-економіки. Норми соціальної економіки в колективі мають важливе значення для ефективної роботи підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності. В умовах сталого розвитку, більше уваги почали приділяти удосконаленню корпоративної системи мотивації персоналу. При ретельному дослідженні корпоративних систем мотивації персоналу вітчизняних та міжнародних компаній, було з'ясовано ряд питань, які необхідно дослідити в умовах сталого розвитку.

Корпоративна система мотивації персоналу – це сукупність, яка утворюється із скінченної множини hr-факторів. Між hr-факторами системи існують певні прямі та непрямі зв'язки. Прямі зв'язки впливають на удосконалення корпоративної системи мотивації персоналу безпосередньо, а непрямі – опосередковано, тобто за допомогою організаційно-економічних інструментів та індикаторів. Завдяки своїм властивостям вони виступають важелями, які визначають цілі, пріоритети та головні параметри сталого розвитку економіки, індикативна оцінка виходять із необхідності досягнень розвитку окремих факторів та визначає доцільність і характер цих змін, які необхідно впровадити в систему удосконалення з метою створення умов, для досягнення завдань, на підприємствах, установах, організаціях навіть при не повному рівні матеріально-технічного і технологічного забезпечення.

Організаційна культура є одним із факторів системи успішного функціонування суб'єкта бізнес-економіки, хоча багато менеджерів не усвідомлюють це повною мірою. Згуртована, об'єднана спільною метою команда набагато ефективніше і швидше впорається з поставленими завданнями, чим роз'єднаний колектив працівників, що не відчуває єднання з колегами, не має можливості отримати від них допомогу і підтримку у важкій ситуації. Організаційна культура містить в собі потужний потенціал позитивного впливу на трудовий колектив, і якщо їм уміло скористатися, можна досягти високих результатів як матеріального, так і морального плану. Визначення «організаційна культура» можна мати на увазі культуру будь-якого типу підприємства, включаючи школи, некомерційні організації, університети, органи влади і управління і, безумовно, бізнес-структури. Стосовно підприємств і організацій сфери бізнесу, такі поняття як організаційна культура і корпоративна культура можуть використовуватися рівноцінно [1].

Послідовність формування організаційної культури пов'язаний із

установленням певного типу відносин між колегами, знаходженням способів спільної роботи. В цій системі відбувається формування цінностей, традицій, установлюються норми й правила поведінки, ритуали, системи комунікацій, мова спілкування, системи мотивації, тобто формується відповідна поведінка працівників усередині організації. У кожній організації ці процеси мають свою специфіку, що визначає необхідність факторного аналізу, що впливають на ці процеси. Виявлення цих факторів дозволить, ефективно управляти організаційною культурою [2].

В умовх сталого розвитку міжнародного бізнесу, основним мотиваційним фактором залишається матеріальний чинник. На ринку праці більшість роботодавців поводить себе за стереотипом, а саме: відмовився один претендент на вакансію через невисоку заробітну плату – знайдеться інший, що погодиться. У цьому контексті необхідно звернути увагу на систему мотивації за ключовими показниками ефективності, яку найуспішніші компанії світу вже давно знають як Key Performance Indicators (KPI) й яка тільки нещодавно почала використовуватися на українських підприємствах [3].

Формалізація процесу впровадження систем мотивації за ключовими індикаторами ефективності має здійснюватися ще на теоретичному рівні й охоплювати повний спектр питань починаючи від стратегії підприємства і закінчуючи зворотнім зв'язком від кожного співробітника, навіть на найнижчому рівні структури підприємства. Реальний досвід упровадження системи мотивації за ключовими показниками на промисловому підприємстві може допомогти сучасним підприємцям визначити проблемні питання, знання яких дає змогу більш ефективно впровадити систему KPI на підприємстві [1].

Система мотивації має впроваджуватися за ключовими показниками ефективності, опиратися на професійне теоретичне підґрунтя та базуватися на стратегії підприємства, а охоплення системою має бути максимально повним і доходити до найнижчого рівня ієрархічної структури. Від перерахованих факторів залежать ефективність упровадження системи і власне кінцевий результат, адже система мотивації за ключовими показниками ефективності має низку суттєвих переваг над іншими системами матеріального заохочення, а саме: стовідсоткова орієнтація на результат; керованість – система дає змогу коригувати спрямовані зусилля співробітників без серйозної зміни самої системи; зрозумілість – співробітник розуміє, за що компанія готова його винагороджувати, компанія розуміє, за які результати і скільки готова заплатити; незмінність – будь-який співробітник вибудовує свою роботу відповідно до системи мотивації [4, 5].

Актуальність впровадження систем мотивації за ключовими показниками ефективності у підприємствах державного сектору економіки країни має важливе значення. Вони мають бути спрямовані саме на врахування особливостей об'єктів упровадження в сегментах ринку (галузях промисловості) без утрати самої ідеології Key Performance Indicators, і це не завжди є простим завданням, адже недоліки під час упровадження системи мотивації не тільки ведуть до значного зниження ефективності роботи персоналу і підприємства у цілому, а й створюють реальну небезпеку конфлікту інтересів [1]. У цій ситуації

необхідно зосередитися на таких аспектах: визначення рівня сегментації впровадження систем мотивації у розрізі галузей економіки; створення відповідних галузевих моделей упровадження систем мотивації; розроблення керівних матеріалів для впровадження галузевих моделей мотивації; розроблення відповідних програмних засобів для оптимізації процесу впровадження систем мотивації.

Таким чином, впровадження вище зазначених рекомендацій сприятиме зростанню продуктивності праці, підвищенні ефективності роботи персоналу та знизить небезпеку конфлікту інтересів, що призведе до удосконалення корпоративної системи мотивації персоналу в умовах сталого розвитку.

Література:

1. Горбатюк О.В. Впровадження корпоративної системи мотивації як напряму формування ефективної моделі організаційної культури / М.Д.Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, М.І. Зелена, О.О. Чернушкіна, О.В. Горбатюк // Вісник Хмельницького Національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2022. – № 3. – С. 139–147. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-306-3-20>
2. Volyanska-Savchuk Lesya Victorivna. Role of corporative culture in the system of personnel management in enterprise / Lesya Victorivna Volyanska-Savchuk // Scientific Journal «European Applied Sciences». – Germany, 2015. – № 9. – P. 74–76.
3. Волянська-Савчук Л. В. Стан корпоративної культури на машинобудівних підприємствах Хмельницької області / Л. В. Волянська-Савчук // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 116–122.
4. Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V., & Boiko, J. (2020). Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. TEM Journal, 9(1), 249-260. <https://doi.org/10.18421/TEM91-35>. (<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57216484105>).
5. Boiko J. et al. Smart Recruiting as a Modern Tool for HR Hiring in the Context of Business Informatization. 2021 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT). IEEE, 2021. P. 284–289.