

УДК 331.101.3

Гарасимлюк М.В.

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри управління та експертизи товарів

Концевич С.М.

здобувач вищої освіти

Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗАСТОСУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Важливою передумовою розвитку сучасного суспільства в умовах використання нововведень та інновацій є особливе ставлення до персоналу, що створює передумови для економічного зростання та конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства загалом, а також гарантує при цьому його економічну безпеку.

У кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності на підприємстві існують свої особисті мотиви та стимули, що спонукають до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. Аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань у поєднанні з досвідом, професійними навичками, освітнім рівнем, психологічним та матеріальним станом тощо.

Жодне із завдань управління та здійснення інноваційної діяльності у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості працівників у їх вирішенні. Тому застосування ефективних методів мотивації та стимулювання персоналу стає першочерговим завданням для керівників на підприємстві.

Механізм управління персоналом містить потреби, мотиви, переконання, інші поведінкові характеристики окремих працівників та груп.

Змістовні теорії мотивації з'явилися і розвиваються на основі глибокого всебічного дослідження персональних потреб людини. А. Маслоу справедливо вважав, що за допомогою виконання трудових обов'язків людина в стані задовольнити майже всі основні життєві потреби. При цьому задоволення бажань у багатьох випадках розвиває людину як особистість, спричиняючи формування інших потреб. У соціумі зростають матеріальні, нематеріальні прагнення. Активність людини пояснюється зовнішніми причинами (стимулами), внутрішніми імпульсами (мотивами), інтересами

(прагнення до значущих об'єктів, приміром, людей, діяльності, з метою його пізнати або отримати певні вигоди).

Мотивацію праці ми розглядаємо як частину механізму управління персоналом. Це складний процес залучення свідомих і підсвідомих способів довгострокового впливу на трудову активність працівника.

Під стимулюванням розуміємо вплив на поведінку суб'єкта на об'єкт за допомогою стимулів з метою скерування (корегування) до дій у необхідному напрямі. В теорії виокремлюють матеріальні, моральні, соціальні інструменти стимулювання, які здатні дійти консенсусу інтересів суб'єктів економічних відносин. Внутрішні психологічні механізми людини, обумовлені певними потребами активізуються в рамках діючої системи стимулювання і поступово формується трудова мотивація. Слід наголосити, що постійно розвиваються навички, закріплюються умовні рефлекси щодо трудових операцій, змінюються відносини у колективі, що спонукає до прогресу в ціннісних орієнтаціях і в кінцевому результаті – в особистій системі мотивації праці.

Мотивацію завжди розуміють у позитивному сенсі, ніхто не каже про спонукання до неефективних результатів. І не все залежить від керівництва у виборі індивіда. Мотиви поділяються на суто особисті (егоїстичні) та альтруїстичні. Отож, ми зосередимося на інструментарії менеджера, який може спонукати підлеглих обрати певний порядок дій. Спроби розкрити загадкові механізми мотивації на основі аналізу вчинків та впливу середовища привела до створення процесних теорій мотивації. Фахівці-вчені аналізують хід думок особи під час трудової діяльності. У їхньому лексиконі вживаються слова «зусилля», «цінність винагороди», «цілі» тощо. Люди ставлять перед собою конкретні цілі і намагаються знайти способи їх досягти у заплановані терміни. Розроблена теорія постановки цілей (Goal-setting theory) розкриває деякі поведінкові механізми. Як більшість теорій мотивації, його тези мають дуже велике практичне поле застосування менеджерами підприємств.

Як й інші процесні теорії мотивації, результати створюють підґрунтя для прийняття працівником нових рішень. Задоволеність працівника результатом сприяє подальшим ефективним діям, що підвищує продуктивність праці та мотивацію.

Матеріальні стимули для всіх категорій персоналу управлінців, фахівців, робітників є основними.

Хоча для працівників моральні стимули позитивно відбиваються на результатах праці, механізм управління персоналом ускладнюється, підвищує витрати часу керівника на планування й управління. Для працівників, що працюють позмінно, гнучкий графік не підходить, бо може спричинити безладдя. Для цієї категорії працівників моральними стимулами є перспектива кар'єрного зростання, відгули, ротація (горизонтальне переміщення, щоби опанувати суміжну професію та набути ширших компетенцій).

Таким чином, на практиці менеджерам можна вибирати з широкого арсеналу можливих матеріальних, моральних, комбінованих методів під кожного індивіда, що дає позитивні результати у підвищенні продуктивності праці, якості сервісу, формуванні ентузіазму, стійкої високої мотивації кадрів.

Список використаних джерел:

1. Грищенко В. Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В. Ф. Грищенко, М. С. Чернова // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. - 2017. - № 1. - С. 103-112

2. Кіндерманн Г. Формування механізму мотивації працівників апарату управління підприємства / Г. Кіндерманн // *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. – 2012. – Вип. 457.– С. 122–128.

3. Харун О.А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналом / О. А. Харун // *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. – Луцьк, 2015. – Вип. 8 (29), Ч. 4. – С. 366–371. 5.

4. Щукін І. О. Формування системи управління персоналом на підприємстві / І. О. Щукін, Т. С. Морщенок // *Економічний вісник Донбасу*.– 2015.– № 1. – С. 116–120.

УДК 005.95(07.034)

Голосенко Д. К.

здобувач вищої освіти

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

Управління персоналом в умовах цифровізації передбачає модернізацію у сфері HR. Робочий процес проходить через мобільні, електронні медіа, соціальні медіа, через Інтернет, а також за