

УДК 658.3.007

Петелецький В. - ст. гр. БМс-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ГОЛОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПРИКЛАДІ СФНВГ "КОВАЛЬ"

Науковий керівник: к.е.н, доцент Шведа Н.М.

Peteletskyi V.

Ternopil Ivan Puluj National Technical Universtiy

PERSONNEL MOTIVATION AS THE MAIN TOOL OF HR POLICY FOR EXAMPLE OF PFSPF "KOVAL"

Supervisor: Shveda N.

Ключові слова: мотивація, персонал, продуктивність

Keywords: motivation, personnel, perfomance

У сучасних умовах для досягнення успіху організація повинна мати високий рівень конкурентоспроможності. Один з інструментів для цього є ефективна кадрова політика підприємства, тому що вона є основою для формування конкурентних переваг і засобом досягнення успіху.

До елементів кадрової політики відносять:

- політику зайнятості – передбачає забезпечення персоналу цікавими і безпечними умовами праці,
- політику навчання – передбачає формування бази навчання,
- політику мотивування праці – передбачає налагодження системи мотивації працівників,
- політику успіху – передбачає створення умов праці, які є привабливими як для працівника, так і для підприємства,
- політику трудових відносин – передбачає формування процедур, які можна використати при конфліктних ситуаціях.

Мотивація відіграє чималу роль при формуванні та аналізі продуктивності виробництва в цілому. За рахунок ефективного мотивування персоналу можна отримати найкращі показники ефективності у сфері виробництва. Забезпечення мотивації робочої сили є життєво важливим для довгострокового успіху будь-якої компанії; це особливо актуально для підприємств у виробничому секторі, так як обсяги виробництва та рівень продуктивності в галузі постійно падає протягом останніх кількох років.

У будь-якій виробничій компанії існує велика залежність показників продуктивності і ефективності від рівня кваліфікації та бажання працювати робочої сили. Хоча наявність кваліфікованого штату працівників, які виконують роботи, очевидно, є важливим, проте бізнес може постраждати, якщо співробітники не належним чином мотивовані для виконання своїх професійних обов'язків. Поєднання цих двох надзвичайно важливих категорій – високої кваліфікації та високої мотивації – може мати величезний вплив на те, наскільки ефективно працює бізнес і навіть на те, який прибуток приносить бізнес.

Можна з упевненістю сказати, що наявність мотивованої робочої сили у виробничій компанії має багато переваг, але як насправді мотивувати своїх

співробітників? Традиційно працівників намагаються мотивувати через виплату високої заробітної плати. Але враховуючи сучасні тенденції розвитку українського суспільства, зрозуміло, що матеріальна мотивація не може вирішити всі питання, тому що в певний момент часу компанія вже не зможе надати високого рівня зростання зарплати. Тому на перший план виходять моральне мотивування. Особливо корисно буде, якщо компанія поєднує високий рівень і морального, і матеріального мотивування.

Ось декілька найкращих порад про те, як мотивувати персонал на основі досвіду СФНВГ "Коваль":

Заохочуйте особистий ріст працівників. Багато компаній розглядають заохочення працівників до підвищення їхньої кваліфікації як загрозу їхньому бізнесу. Вони вважають так головним чином тому, що, на їх думку, висококваліфіковані працівники частіше звільняються і покидають свою компанію, бо шукатимуть кращого місця. Насправді, це не обов'язково правда, оскільки працівники, швидше за все, нададуть перевагу вашій компанії, якщо їх заохотять до професійного зростання та запропонують чіткий шлях розвитку саме у вашому бізнесі. Олег Володимирович Коваль за багато років вибудував біля себе чудову команду надійних працівників, які росли разом із підприємством і віддані йому, в першу чергу, за досвід який вони отримали, працюючи саме тут.

Надайте своїм працівникам автономію. Хоча може бути важко надати всім працівникам автономію, тобто самостійно організовувати свій графік і навантаження протягом дня на виробництві, це слід заохочувати, де можливо. Складний та регламентований графік може іноді відчужувати працівників, оскільки вони відчують себе вкрай обмеженими, особливо якщо такий тип робочого середовища триває протягом тривалого періоду часу. Внаслідок послаблення централізації управління можна побачити набагато більше співпраці та підвищену мотивацію до пошуку нових і кращих способів працювати.

Спілкуйтеся з працівниками ефективно. Забезпечити правильну передачу будь-якої важливої ділової інформації своїм працівникам – це досить простий, але одночасно і фантастичний спосіб мотивувати своїх співробітників. Постійне сповіщення працівникам будь-якої інформації, яка може вплинути на них у майбутньому, та одночасне заохочення зворотного зв'язку щодо будь-яких змін змушує персонал почуватись цінуваними та вислуханими.

Заохочуйте працівників. Ця порада ніби є зрозумілою і потрібною, але якщо запропонувати працівникам заохочення не тільки матеріальне, але і моральне, то обов'язково найближчим часом отримаєте мотивовану робочу силу. Варто також зазначити, що стимулювання не завжди повинно бути дорогим для бізнесу. Можна запропонувати такі заохочення, як подарункові картки, кілька додаткових оплачуваних вихідних або навіть оплата за харчування персоналу, якщо працівник виконує поставлені цілі щороку. Маленькі жести можуть значно допомогти вашим працівникам і, безумовно, варто вкладати гроші, якщо ви хочете мати високо мотивовану та з високим ступенем лояльності до компанії робочу силу.

Таким чином, в СФНВГ "Коваль" впроваджені невеликі зміни, але їх кероване впровадження може принести величезні переваги як для підвищення продуктивності праці, так і для здоров'я та добробуту працівників, а отже і компанії.