

УДК 331.101.3

В.С. Грицишин, Б.М. Баран, Л.Я. Малюта, докт. екон. наук, проф.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

V.S. Hrytsyshyn, B.M. Baran, L.Ya. Maliuta, Dr., Prof.

IMPROVEMENT OF MOTIVATIONAL MECHANISMS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF DOMESTIC ENTERPRISES

В сучасних умовах динамічних трансформацій в усіх сферах економічного, політичного, суспільного життя нашої держави змінюються й орієнтири та вектори розвитку вітчизняних підприємств, з акцентуванням уваги на кадрову складову як основний елемент забезпечення їх успіху. Зазначені зміни вимагають формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну спільноту й обумовлені потребою в нових управлінських знаннях, посиленні інтересу до системи формування персоналу з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на досягнення кінцевої мети.

Підготовка компетентних кадрів, здатних до продуктивної роботи в ринкових умовах, їх раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління, є запорукою досягнення успіху будь-якого підприємства. Без кваліфікованих, ну і звичайно ж мотивованих, співробітників жодна фірма (організація) не в змозі створити ефективної системи менеджменту, маркетингу, фінансів чи бухгалтерського обліку. Таким чином, формування мотиваційних механізмів в системі кадрового менеджменту – це актуальний і надзвичайно важливий процес у сучасних умовах глобалізації економіки, посиленні конкурентних переваг вітчизняних підприємств і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників компанії стають головним джерелом забезпечення її тривалого розвитку.

У контексті формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом вітчизняних підприємств виникла необхідність розробки інструментарію забезпечення реалізації мотиваційних заходів на основі вирішення ключових економічних, правових, соціальних і психологічних проблем в колективі, удосконалення діяльності кадрових служб, рішення яких пов'язано, насамперед, із діагностикою професійно-важливих якостей особистості учасників виробництва, їх адаптації, підвищенням рівня їх кваліфікації та професійної культури, створенням системи безперервної освіти керівників, впровадження ефективних систем HR-менеджменту та маркетингу.

Для ефективного управління в будь-якій організації одним з головних завдань є процес оптимізації використання людських ресурсів, адже саме працівники є активною складовою функціонування організації, так як вони можуть сприяти збільшенню виробництва, прибутку і розвитку організації, а можуть і байдуже ставитися до її діяльності і своїх обов'язків та протистояти інноваціям. Тому ефективною системою управління персоналом в певній організації є система, при формуванні якої взаємодіють 3 підсистеми, а саме організація, HR-менеджмент та маркетинг. Спільним у HR-сфері та сфері маркетингу є орієнтація на вплив та мотивацію людей. Адже для адаптації бізнесу до нових ринкових умов застосовується HR-маркетинг, що допомагає створювати бренд роботодавця для утримання ключових працівників в організації [1]. Для цього необхідно вивчити і розуміти бажання людей, тобто те, до чого вони прагнуть, про що мріють, що очікують отримати тощо. Що стосується безпосередньо працівників, то для того, щоб вони були не лише фінансово вмотивовані, необхідно подбати про корпоративну культуру та умови праці.

Сучасні вимоги до роботи з персоналом обумовлює підвищення ролі кадрових служб у використанні творчого потенціалу особистості кожного працівника, перетворенню їх у

науково-практичні центри роботи з активізації людського фактора. Немає нічого важливішого за людей, тому роботодавцям, керівникам чи менеджерам з персоналу потрібно переглядати способи підтримки, співпраці та заохочення працівників для побудови дружніх відносин між ними, формування позитивної культури в організації та ефективного вирішення певного бізнес-завдання. Менеджерам з персоналу необхідно вміти не лише слухати працівників, а й чути їх і мати індивідуальний підхід до кожного, необхідно розуміти їх емоційні стани і при потребі пропонувати доречні рішення. Адже, якщо люди відчувають, що керівництво їх розуміє, тоді вони намагаються працювати якомога краще для збільшення прибутку [2]. Прикладом цього є звіт Businessolver Workplace Empathy Monitor, який свідчить, що 77% працівників готові краще працювати, за умови того, що на роботі до них проявлятимуть емпатію; в той час як 92% фахівців з персоналу кажуть, що емпатія, співчуття та доброзичливе ставлення до працівників допомагають утримувати персонал[3].

Вивчення проблеми мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення розуміння внутрішнього механізму мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в сфері трудових відносин, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

На підставі вищенаведеного, можна зробити висновок, що ключовим фактором успішного ведення будь-якого бізнесу є кваліфіковані працівники і вмотивовані на результат. Тому менеджерам з персоналу необхідно розробляти власні ефективні інтегровані стратегії управління працівниками, їх навчання та мотивації з впровадженням індивідуальних планів розвитку, а також програм цифрового менеджменту персоналу. Однак такі зміни вимагатимуть досконалої цифрової компетенції HR-менеджерів. Тобто розвиток працівників служб персоналу націлений на поглиблення і вдосконалення цифрових навичок, допоможе розробити повноцінну систему мотивації та управління персоналом в певній організації і вивести бізнес на новий рівень.

Література:

1. Грицишин В.С. HR-маркетинг як інструмент управління персоналом / *Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах»*. (5 листопада 2021 року). Тернопіль, ТНТУ, 2021. С. 176-178.
2. Грицишин В.С. Трансформація управління персоналом: діджиталізація / *Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах»*. (5 листопада 2021 року). Тернопіль, ТНТУ, 2021. С. 65-67.
3. Businessolver Finds Workplaces Still Lack Empathy. URL: <https://www.businessolver.com/who-we-are/news/businessolver-finds-workplaces-still-lack-empathy#gref> (дата звернення: 21.11.2021).