

Попадинець І.Р.

Науковий керівник – д.е.н., проф. Устенко А.О.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

**Мотивація управлінської праці в контексті стимулів як інструмент
забезпечення конкурентоспроможності підприємств**

Iryna Popadynets

Ivano-Frankivsk national university of oil and gas

***Managerial work motivation within the context of incentives as a tool to ensure the
competitiveness of enterprises***

The author is dedicated to the analysis of innovative theoretical and methodological principles for creation of effective motivation system of managerial work. A system of incentives for managerial work was offered. It was analysed the components of incentive system of managerial work.

На сучасному етапі розвитку більшість сфер суспільного життя прагнуть побудувати нову систему успішного функціонування. Тому, актуальними на сьогодні є розробка й впровадження систем стимулювання управлінської праці як найбільш діючого каталізатору в підвищенні трудової активності персоналу і підприємства загалом. І як наслідок підвищення конкурентоспроможності підприємства

Формування системи мотивації управлінських кадрів полягає у формуванні комплексної системи мотивації управлінців, розробці комплексу рекомендацій (кроків) з підвищення їхньої мотивації, послідовна, поетапна реалізація яких і забезпечить у довгостроковій перспективі бажані результати. Для цього необхідно проаналізувати стимули керівників, що змушують керівників виконувати поставлені задачі. Щоб система мотивації була ефективною необхідно застосовувати інноваційні науково-методичні підходи.

У більшості випадків об'єкт мотивації управлінської праці сам обирає ті причини, які спонукають його працювати в організації. Він визначає свої потреби, мотиви, побажання щодо посад і організації робочих місць. О. Стахів запропонував наступний алгоритм аналізу системи мотивації (схема 1) [4, с. 141]:

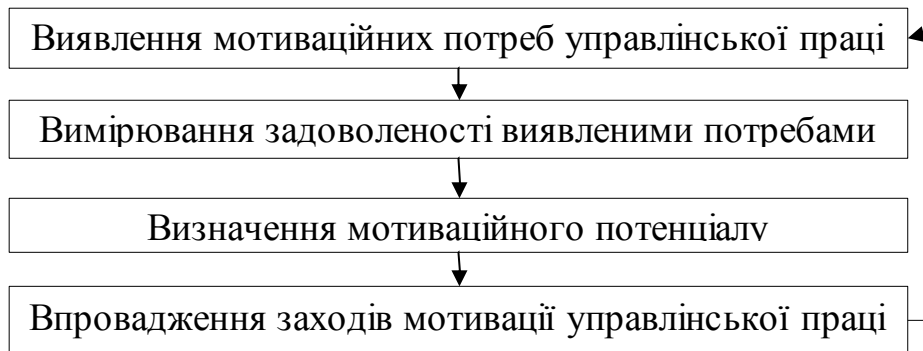


Схема 1- Система мотивації

Для задоволення потреб використовують мотиваційні стимули. Розглянемо систему мотиваційних стимулів управлінської праці (рис 1).

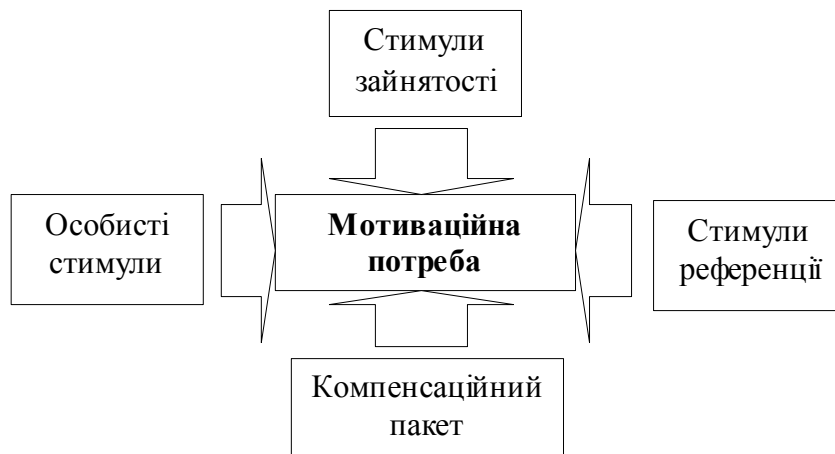


Рис. 1 – Система мотиваційних стимулів управлінської праці

Щоб дана система працювала ефективно необхідно детально проаналізувати кожну складову мотиваційної потреби.

Особисті стимули. При створенні системи мотивації, шукаються правильні підходи, методи впливу на об'єкт мотивації, які могли б якомога ефективніше вплинути на нього і змусити його до високопродуктивної праці. І тут виникає питання: чому люди щось роблять? В. Кусакін для відповіді на це питання запропонував основні мотиви, що змушують людину працювати: почуття обов'язку, інтерес, особиста вигода і гроші. [3, с. 2]

Стимули референції. А. Зенірова під типом референції розуміє співвідношення пріоритетності власної та чужої думки при прийнятті рішень і самооцінці людини. Основними типами референцій людини є зовнішній тип, внутрішній тип і змішаний тип. [2, с. 5]

Стимули зайнятості. Кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Але вибираючи місце роботи ми не думаємо про всі аспекти системи мотивації на підприємстві, а звертаємо увагу лише на ті, які важливі для нас у даний момент часу відповідно до наших особистих і кар'єрних очікувань.

Нематеріальна мотивація спонукає до досягнення кращих результатів у довгостроковій перспективі, дозволяє максимально розкрити і реалізувати трудовий потенціал. Необхідно зазначити, що нематеріальні заходи мотивації персоналу не потребують від роботодавця значних матеріальних витрат. [1, с. 3]

Компенсаційний пакет передбачає як матеріальну, так і нематеріальну складову, тому він є найбільш дієвим інструментом впливу на працюючих.

За допомогою компенсаційного пакета можна вирішити такі завдання: 1) контроль плинності кадрів; 2) збільшення мотивації управлінської праці; 3) збільшення показника продуктивності праці; 4) залучення до компанії потрібних працівників; 5) забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; 6) створення позитивного іміджу компанії на ринку. [1, с. 6]

Отже, стимули є вирішальними елементами при побудові системи мотивації. Мотивація управлінської праці впливає на основні елементи конкурентоспроможності підприємства, зокрема: персонал виробництво, фінанси, менеджмент і маркетинг. При використанні інноваційно-індивідуального підходу концептуальна модель мотивації управлінської праці як інструменту забезпечення конкурентоспроможності матиме наступний вигляд (рис. 3):

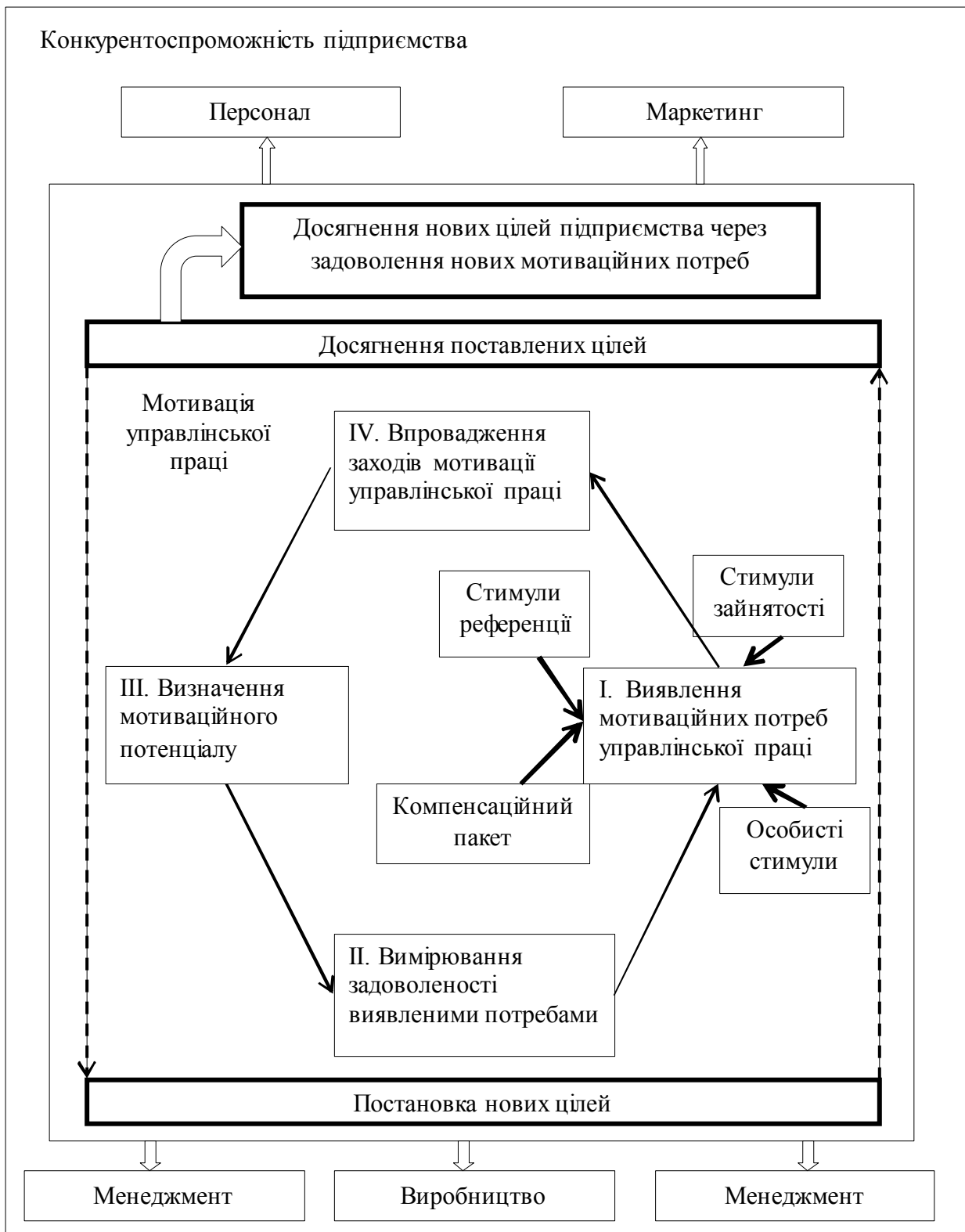


Рис. 3 - Концептуальна модель мотивації управлінської праці в контексті стимулів

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що побудова ефективної системи мотивації управлінської праці залежить від багатьох факторів, які на неї впливають. Керівник підприємства може будувати ефективну систему мотивації спираючись на стимули: 1) стимули зайнятості

(молоді спеціалісти; висококваліфіковані спеціалісти; молоді матері); 2) стимули референції (зовнішній тип; внутрішній тип; змішаний); 3) особисті стимули (гроші; особиста вигода; інтерес; почуття обов'язку); компенсаційний пакет (пільги, які визначені законодавством; пільги, пов'язані з забезпеченням комфорту працівників; пільги, пов'язані зі здоров'ям працівників; пільги, пов'язані з навчанням працівників; пільги, пов'язані з культурними заходами).

При побудові системи мотивації управлінської керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх об'єктів управлінської праці однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною і конкурентоспроможною.

Список використаних джерел

1. Грищенко В. Ф., Чернова М. С. Інноваційний підхід до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mimi/2011_1/3_6.pdf

2. Зенирова А. Нематеріальна мотивація [Електронний ресурс] / А. Зенирова //Кадровик.РУ. – 2008. –№6. –Режим доступу: <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11558>

3. Кусякин В. Многоуровневая система мотивации персонала [Електронний ресурс] / В. Кусякин // Управление персоналом. - 2008. - №11

4. Стахів О. В. Впровадження системи мотивації персоналу та здійснення мотиваційного моніторингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8925/14-Stahiv.pdf?sequence=1>