СЕКЦІЯ 3
МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ЛОГІСТИКА

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Н.Ф. ЧЕЧЕТОВА, д.е.н., проф., Д.С. КОЛОМІЄЦЬ
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Мотивація персоналу упродовж багатьох років залишається одним з найважливіших питань ефективного управління персоналом. Питання мотивації персоналу досліджувалися в різних аспектах і вивчалися багатьма зарубіжними і вітчизняними вченими в області економіки, підприємництва і управління персоналом. Для вирішення поставлених завдань був виконаний теоретичний огляд мотиваційних механізмів, під терміном "мотиваційний механізм" розуміється сукупність мотивів, використовуваних при управлінні організацією для досягнення стратегічних цілей підприємства, на які спрямована та або інша сукупність мотивів. Структура мотиваційного механізму складається з чотирьох основних складових елементів, які представлені на рис. 1.



Рис. 1 – Структура мотиваційного механізму

Відмітимо, що механізм мотивації персоналу є сукупністю специфічних інструментів економічного, соціального, організаційного, психологічного характеру, які зумовлюються особливостями праці. Сьогодні в ринкових умовах функціонування підприємств виникає питання формування такого мотиваційного механізму, який би враховував як матеріальну мотивацію, так і виявлення, і реалізацію нематеріальних інтересів персоналу. Таким чином, сформулюємо основні вимоги до мотиваційного механізму, що сформувалися на сьогодні (рис. 2).

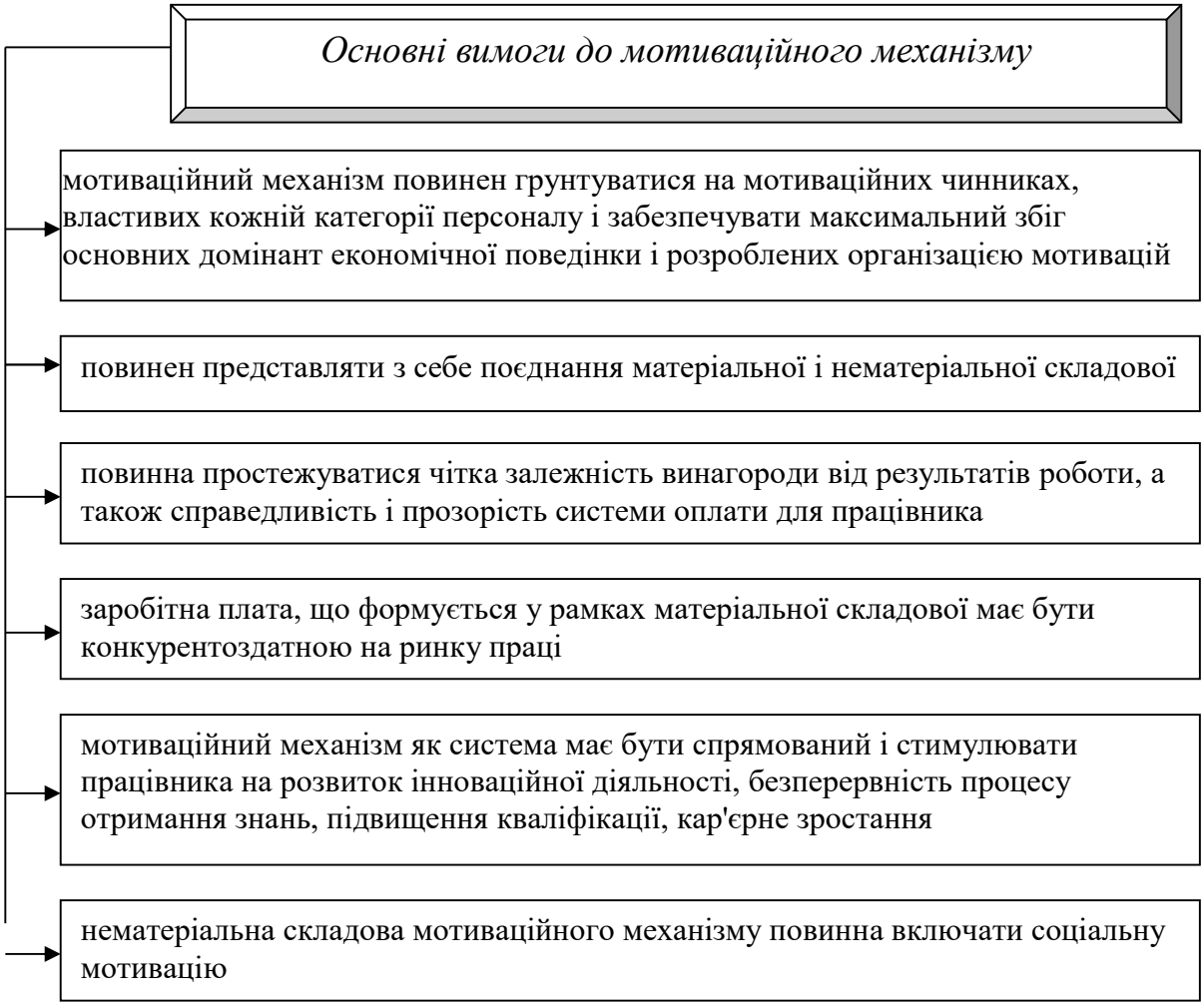


Рис. 2 – Основні вимоги до мотиваційного механізму управління персоналом

Зазначимо, що мотиваційний механізм управління персоналом базується на таких факторах, як система формальних процедур і правил виконання функцій та робіт, призначених для досягнення цілей підприємства і уявлення про реальні інтереси, мотиви, потреби людей, які працюють на підприємстві, способах їх задоволення, цінностях і нормах поведінки.

Підводячи підсумок проблематиці розробки мотиваційного механізму управління персоналом підприємства, зазначимо, що дане питання вимагає вирішення цілої низки непростих завдань, серед яких виділимо:

- виявлення факторів, що визначають структуру мотиваційного механізму, конкретизацію їх сутності в умовах певного соціального середовища, оцінку впливу на мотивацію співробітників чинників внутрішнього і зовнішнього середовища;

- визначення можливості самовільної або навмисної зміни факторів відповідно до умов розвитку виробничої системи;

- вибір відповідних методів впливу на мотивацію, їх розумне комплексне поєднання;

- вибір відповідного комплексу інструментів впливу на трудову поведінку

персоналу і вироблення важливих функцій такого комплексу;

- виявлення мотиваційних ресурсів в управлінні (організація праці, принципи соціального партнерства, можливості соціальної політики підприємства);

- оцінку ефективності мотиваційної політики підприємства.

Крім того, встановлено, що ефективність функціонування мотиваційного механізму на підприємстві багато в чому визначається наявністю у нього необхідних ресурсів. Причому, в даному випадку під ресурсами розуміються не економічні ресурси, наявність яких впливає на операційну діяльність підприємства, а мотиваційні ресурси управління підприємством, наявність яких сприятливо позначається на самому процесі мотивації персоналу господарюючого суб'єкта.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ШЛЯХ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

О.М. БУРАК, канд. екон. наук, доц., К.С. АКОПЯН,
Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова

Актуальність даної теми полягає у тому, що підприємства прагнуть отримати конкурентні переваги, зменшуючи витрати і втрати виробнитва і управлінських процесів. Дуже часто дані витрати і втрати є наслідками