

Секція Економіка праці.

Голянтус І. О.

студентка кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Козак А. М.

студентка кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Літинська В. А.

доцент кандидат економічних наук кафедри

управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

МОНІТОРИНГ ПРОЦЕСІВ МОТИВАЦІЇ В МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогоднішній день пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Тому необхідно сформувати ефективний мотиваційний механізм управління персоналом, який забезпечить успішну діяльність і розвиток підприємства. В Україні з різних засобів мотивації персоналу застосовують тільки її окремі елементи; ця обставина підкреслює необхідність створення цілісного механізму мотивації персоналу, зорієнтованого на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства. Саме для цього необхідний мотиваційний моніторинг, який дозволить підняти відносини між роботодавцем та працівником на новий, більш якісний рівень.

Проблемам мотивації персоналу присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо та ін. Теоретичною базою для аналізу мотивації персоналу підприємств стали наукові праці російських вчених: В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, А. Здравомислова, А. Леонтьєва, В. Травіна, Л. Шаховської та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, О. Пушкар та ін.

Метою статті є дослідження можливостей застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві в сучасних умовах господарювання.

Моніторингові процеси – це різноманітні процеси (економічні, соціальні, психологічні) регулярного спостереження, оцінки та прогнозу системи мотивації персоналу підприємств, які використовуються з метою застосування об'єктивної інформації для короткострокового і довгострокового прогнозування розвитку підприємств, попередження негативних наслідків, їх впливу на продуктивність виробництва, зростання конкурентоспроможності, що матиме відображення на кінцевих результатах його діяльності. При оцінці мотивації для отримання порівняльних результатів слід користуватися однією системою. Це дасть можливість проводити моніторинг процесів мотивації, формувати мотиваційну статистику і отримувати результати, які порівняні у часі, що дозволить визначити динаміку зміни рівня мотивації і дієвості тих чи інших систем стимулювання. Моніторинг заснований на постійному поновлювальному процесі отримання, систематизації, аналізу інформації, що визначає стан ситуації та чинників мотиваційного процесу і дозволяє обґрунтовано сформувати управлінські рішення для підтримки нормального, передбачуваного регламентами, використання персоналу для досягнення цілей машинобудівного підприємства [1, с. 89].

Основні напрями МПМ охоплюють: винагороду за результати роботи (економічний аспект); демографічні процеси і громадську свідомість (соціальний аспект); індивідуальну свідомість (психологічний аспект). Встановлено, що оптимальним впровадженням моніторингу є інтервал – один раз на квартал. Це дозволить розділити оцінку поквартально і відстежити ефективність способів стимулювання стосовно виконання квартальних планових завдань. За ланками, дільницями та цехами, відділами та іншими підрозділами оцінки усереднюються для отримання рівня групової мотивації персоналу ланок, ділянок, цехів, відділів [2, с. 61].

Визначено, що проведення моніторингу процесів мотивації не є самоціллю, а є інструментом для досягнення головної мети для створення більш досконалої системи стимулювання, яка б забезпечувала підвищення ефективної діяльності та розвиток підприємства. При отриманні певних оцінок можна встановити, як працівник оцінює конкретні методи стимулювання, які можуть застосовуватися на підприємстві, і зокрема, методи: матеріального стимулювання, соціального пакета, морального стимулювання, організаційного стимулювання. Дані оцінки необхідні для отримання повного бачення, яке пов'язує рівень мотивації персоналу із системою його стимулювання. Середньоарифметичні оцінки методів, які застосовуються у системі стимулювання на досліджуваних машинобудівних підприємствах виглядають наступним чином (за п'ятибальною оціночною шкалою): - методи матеріального стимулювання – 3,2; - соціальний пакет – 3,5; - методи морального стимулювання – 1,3 [3, с. 54]. За вдосконалення соціального пакету: - надання безвідсоткової позики або маловідсоткової – 80%; - доплата за здоровий спосіб життя – 60%; - оплата санаторно-курортного лікування – 60%; - оплата користування мобільним телефоном – 20%; - компенсація за використання для потреб підприємства особистого автомобіля – 10%. За вдосконалення методів морального стимулювання: - нагородження подарунком – 60%; - оголошення подяки – 40%; - вручення почесної грамоти – 20%; -

самостійний вибір методів заохочення із певного переліку – 10%; - іменні заохочення – 5%.

Відсоткове співвідношення варіантів вдосконалення методів матеріального стимулювання можна зобразити у вигляді діаграми (рисунок 1).



Рисунок 1 – Удосконалення методів матеріального стимулювання

За вдосконалення соціального пакету: - надання безвідсоткової позики або маловідсоткової – 80%; - доплата за здоровий спосіб життя – 60%; - оплата санаторно-курортного лікування – 60%; - оплата користування мобільним телефоном – 20%; - компенсація за використання для потреб підприємства особистого автомобіля – 10%. За вдосконалення методів морального стимулювання: - нагородження подарунком – 60%; - оголошення подяки – 40%; - вручення почесної грамоти – 20%; - самостійний вибір методів заохочення із певного переліку – 10%; - іменні заохочення – 5%.

Таким чином, складовим елементом структури мотиваційного механізму є запропонований автором моніторинг мотиваційних процесів. Він складається з наступних блоків: - моніторинг оцінки полікритеріальних показників підвищення мотивації в управлінні діяльністю персоналу; - моніторинг оцінки якості та результативності високопродуктивної роботи персоналу машинобудівного підприємства; - моніторинг оцінки процесів підвищення рівня продуктивності роботи та підвищення заробітної плати персоналу

підприємства; - моніторинг зв'язків між отриманими результатами, затратами та заробітною платою персоналу.

Від збору інформації у великій мірі залежать терміни та вибір методів проведення моніторингу. Збір інформації може відбуватися на основі соціологічних досліджень, анкетування, інтерв'ю, експертного опитування фахівців. Концептуально визначившись з метою та вибором методів проведення моніторингу слід перейти до визначення можливостей проведення моніторингу та його вартості. Складові елементи мотиваційного механізму будуються на відповідності роботи персоналу його мотиваційній спрямованості, яка має відбуватися за наступними напрямками: - відповідність нормативним значенням фактичних полікритеріальних показників підвищення мотивації в діяльності персоналу; - відповідність якості праці результатам роботи персоналу підприємства; - відповідність рівня підвищення продуктивності рівню підвищення заробітної плати персоналу; - відповідність затрат результатам і заробітній платі персоналу.

Таким чином, формування системи моніторингу мотивації трудової діяльності є реальним і дієвим засобом активізації трудових процесів і створення основи ефективного стимулювання на основі взаємозв'язку між результатами праці та її винагородою.

Список використаних джерел:

1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства / М. С. Дороніна. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 432 с.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Жданкин Н.А. Мотивационный мониторинг как инструмент развития организации / Н. А. Жданкин // Генеральный директор. – 2008. – №4. – 263 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2006. – 559 с.