

*Баранецька Н.М., студент,
Полець М.Ю., студент
(науковий керівник – Літинська В.А., доц.)
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький*

МОТИВАЦІЯ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

За сучасних ринкових умов господарювання пріоритетним напрямом в управлінні персоналом на вітчизняних підприємствах є мотивація кар'єрного просування працівників. Проте, як свідчить сучасна теорія та практика управління кар'єрним просуванням персоналу підприємства, на сьогоднішній день не існує чітко розробленої мотивації кар'єрного просування персоналу підприємства. Саме тому, виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованої мотивації кар'єрного просування персоналу підприємств, яка би дозволяла за допомогою організаційно-економічних інструментів підвищити зацікавленість працівників стрімко розвивати своє кар'єрне просування. З метою визначення дієвого організаційно-економічного інструментарію впливу на кар'єрне просування персоналу на вітчизняних підприємствах, було проведено відповідне дослідження.

Так, респонденти переконані, що для мотивації кар'єрного просування персоналу підприємства необхідно використовувати два організаційно-економічних інструменти впливу: посадовий оклад (понад 54 %) та соціальний пакет (понад 45 %).

З метою визначення ефективної системи оплати праці персоналу підприємства та керуючись практикою зарубіжного та вітчизняного досвіду оплати праці персоналу для оплати праці управлінського персоналу пропонується використовувати компенсаційну систему оплати праці. Так, компенсаційна система оплати праці персоналу підприємства – це виплата винагороди працівникам підприємства, на розмір якої істотно впливають трудовий стаж працівника та його професійні, ділові та особистісні якості. Специфіка даної системи оплати праці персоналу полягає в тому, що кожен працівник підприємства знатиме, що із збільшенням його трудового стажу відповідно буде зростати посадовий оклад. Дана ситуація сприятиме підвищенню продуктивності праці працівника підприємства та позитивно впливатиме на його професійний та кар'єрний розвиток. Керуючись вищезазначеним, розглянемо процес запровадження компенсаційної системи оплати праці персоналу підприємства, який передбачає

виконання таких завдань [1, с. 56]:

встановлюється обов'язковий (мінімальний) рівень заробітної плати

персоналу підприємства;

- визначається посадовий оклад кожного працівника підприємства;
- обчислюється індивідуальний коефіцієнт трудового стажу персоналу підприємства;
- проводиться безпосереднє обчислення посадового окладу кожного працівника підприємства.

Мінімальний розмір заробітної плати персоналу підприємства встановлюється на законодавчому рівні відповідно до визначеного прожиткового мінімуму та, в обов'язковому порядку і у встановлені терміни, виплачується працівнику підприємства за виконану ним роботу.

Таким чином, виплата мінімальної заробітної плати є соціальною гарантією з боку держави, виконання якої є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Після визначення обов'язкового (мінімального) рівня заробітної плати працівників підприємства визначається посадовий оклад кожного управлінського працівника підприємства з метою визначення рівня заробітної

плати, яку необхідно виплачувати працівнику відповідно до його посади та виконання своїх посадових обов'язків. Розміри посадових окладів управлінського персоналу підприємства зазначаються у штатному розкладі підприємства, в якому чітко визначений розмір заробітної плати відповідно до кожної посади.

Визначення величини посадового окладу працівників підприємства дає змогу розрахувати індивідуальний коефіцієнт трудового стажу працівників підприємства [2, с. 74]:

Другим організаційно-економічним заходом, який за результатами дослідження, необхідно використовувати для мотивації кар'єрного просування

персоналу машинобудівних підприємств – соціальний пакет, під яким розуміють фінансування соціального розвитку персоналу підприємства.

Соціальний пакет має бути максимально універсальним та, водночас, враховувати індивідуальні потреби працівника. Завдання роботодавця – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт

підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з цим, створити умови для оптимізації витрат компанії на

соціальні цілі. При цьому однією з основних умов ефективності управління соціальним пакетом є відповідність загальним стратегічним цілям підприємства,

його корпоративній культурі та політиці управління персоналом.

Отже, застосування запропонованих організаційно-економічних

інструментів впливу на мотивацію кар'єрного просування персоналу на машинобудівних підприємствах є надзвичайно відповідальним й клопітким завданням, однак за умови їхнього впровадження можна досягнути значного підвищення мотивації працівників підприємства до свого кар'єрного та професійного розвитку та сприяти:

- створенню сприятливих умов праці персоналу підприємства;
- розвитку у працівників почуття приналежності до підприємства;
- створенню належних умов для розвитку здібностей та потенціалу працівників підприємства;
- формуванню позитивного соціально-психологічного клімату у трудовому колективі;
- підвищенню зацікавленості персоналу у покращенні результатів своєї праці;
- підвищенню добробуту та якості життя працівників підприємства;
- стимулюванню трудової активності персоналу підприємства;
- вдосконаленню організаційної структури управління підприємством;
- створенню ефективної системи управління кар'єрним просуванням персоналу підприємства;

207

- підвищенню ефективності використання матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсів підприємства;
- вдосконаленню системи управління персоналом підприємства.

Список використаних джерел

1. Шаргородська Н.В. Службова кар'єра / Н.В. Шаргородська_□□□_□□, І. Бардук // Віче. – 2007. – № 13. – С. 56-57.
2. Семикова Н.С. Управление карьерным ростом сотрудников как средство формирования их лояльности к компании / Н.С. Семикова // Управление персоналом. – 2007. – № 9. – С. 74-75.
3. Новікова О.С. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом / О.С. Новікова, О.В. Липська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – №4,Т.2. – С. 127-131.____