

ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток управління персоналом, який використовують сьогодні ґрунтується на взаємовідносинах між персоналом та адміністративним складом. Управління відбувається за допомогою як традиційних, так і нових методів, які дозволяють балансувати між організаційною та мотиваційною складовими.

Для здійснення класифікації інструментів мотивації праці важливо застосовувати функціональний підхід. Це дозволить визначати організаційні аспекти їх використання, оцінки та регулювання. Підхід полягає у групуванні методів, які створюють умови для виникнення, активізації або стримування процесів мотивації праці персоналу в рамках функцій управління: організації, мотивації, контролю й оцінки, прийняття рішень.

Функція управління «організація» спрямована на спільну діяльність колективу. Застосовують такі мотиваційні інструменти як побудова гнучких організаційних структур, «пом'якшення» жорстких структур; децентралізація управління; самоуправління; реалізація концепції «гнучкого працівника»; формування постійного зворотного зв'язку з підлеглими; створення здорового соціально-психологічного клімату; досягнення високої інформованості персоналу [4, с.99].

Слід погодитися з авторами роботи «Організаційно-комунікативні аспекти підприємницьких форм управління» [5, с.98], що в управлінні підприємством створення гнучких структур має свої особливості.

Не рідко на практиці підприємства перевага віддається децентралізації управління. Перевагами якої є швидке прийняття рішень, збільшення маневреності, мотивації, формування особливого клімату відносин.

Інвестування в розвиток персоналу дозволяє реалізувати прихований потенціал працівників.

Підприємства мають удосконалювати мотиваційні механізми. Перспективним напрямом є впровадження нових інформаційних технологій. Складні інформаційні системи дозволяють одержувати інформацію з усіх рівнів організації.

Для вітчизняних підприємств цікавим є багатий досвід японської системи мобілізації творчої колективної енергії персоналу шляхом формування гуртків і груп якості. Гуртки якості надають працівникові нових повноважень. Керівництво в даному випадку діє як каталізатор групової взаємодії та співробітництва. При цьому зростає роль моральної регуляції та ключовим стає принцип справедливості.

Наступним інструментом мотивації праці є соціально-психологічний клімат, який визначається міжособистісними відносинами. Вплив емоційної атмосфери на працівника також може бути стимулятором. Морально-психологічний клімат виявляється у співробітництві, змаганні, згуртованості, сумісності, дружбі мотивації персоналу.

Основним фактором, що впливає на рівень розвитку колективу, є інформованість (доступ до інформації) персоналу. Від інформованості працівників залежить ефективність горизонтальних та зворотних зв'язків.

Система управління конструктивною мотивацією праці має формуватися на основі адекватного мотиваційного механізму, до інструментів якого варто віднести: гнучку систему оплати праці; створення умов для творчого та кар'єрного зростання; традиції колективу. Жорстке адміністрування і матеріальне стимулювання, залишаються ефективними, але обмежують можливість розвитку всієї організації.

У рамках функцій контролю й оцінки праці виділяють кілька рівнів, на яких застосовуються інструменти мотивації праці. По-перше, контроль має здійснюватися «на вході в систему». По-друге, контроль за процесом праці може здійснюватися безпосередньо персоналом. По-третє, працівники

здійснюють контроль за виконанням положень колективного договору.

Функція прийняття рішень полягає у виборі альтернативи – одного варіанта дій із декількох для виконання завдань і досягнення результату. У рамках даної функції можуть бути реалізовані такі інструменти мотивації до праці: реалізація механізму соціального партнерства та виробничої демократії та делегування повноважень керівниками [4, с. 113].

Дані мотиваційні інструменти мають велике значення з позиції розвитку персоналу: накопичення знань, навичок і досвіду, самостійного підвищення кваліфікації. Працівник, наділений певною свободою, спрямовує енергію на самоствердження і вдосконалення, до того ж знижується ризик негативної мотивації.

Отже, розвиток науки управління персоналом, пов'язаний з появою нових інструментів мотивації праці. Реалізація нових інструментів здійснюється як за традиційних, так і за нових методів, які дозволяють досягти балансу між організаційною та мотиваційною складовими в управлінні персоналом. Для здійснення класифікації інструментів мотивації праці персоналу пропонується застосовувати функціональний підхід, що дозволить надалі визначити організаційні аспекти їх використання, оцінки та регулювання.

Інструменти мотивації праці формують нову групу методів мотивації персоналом підприємства, основною метою застосування яких є регулювання рівня мотивації праці за рахунок створення необхідних умов для її виникнення та стимулюючого впливу на взаємодію персоналу.

Література

1. Управление мотивацией : Научное издание / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2006. – 240с.
2. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О. О. Хандій. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
3. Шевцова А. З. Организационно-коммуникационные аспекты предпринимательских форм управления / А. З. Шевцова, С. Ф. Большенко //

Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2003. – Вип. 60. – С. 95-99.

УДК 338.45

Ткаченко М.А.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ІННОВАЦІЙНІ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасна конкуренція – це, перш за все, боротьба за розробку та впровадження найбільш ефективних інновацій організаційного, комерційного та технологічного характеру, а лише потім це змагання за володіння основними ресурсами. В сучасних умовах постійне освоєння нової техніки та технології є одним з головних напрямків розвитку, що передбачає проведення системи дій з розробки, впровадження, освоєння, виробництва, та комерційного використання інновацій.

Серед основних проблем, що перешкоджають ефективному управлінню інноваційними процесами на підприємствах України, виділяються: відсутність державної підтримки, потреба у безперервному вдосконаленні нових технологій, зношеність обладнання та застаріла матеріально-технічна база, дефіцит фінансових ресурсів, недосконалість і недостатність інформаційного забезпечення інноваційної діяльності підприємств і відсутність чіткої методології формування облікової інформації [1, с. 24]. Для мінімізації визначених проблем підприємствам необхідно, в першу чергу, формувати інноваційні бізнес-моделі діяльності.

В інноваційному підприємстві бізнес-моделі інноваційних підприємств ще недостатньо вивчені, як й особливості самих інноваційних компаній. Кожна інноваційна компанія створює певні бізнес-моделі. Щоб надати поняття інноваційної бізнес-моделі, необхідно розібратися з сутністю бізнес-моделі.