

Згідно концепції матеріальної мотивації, люди працюють для задоволення економічних потреб. Матеріальна мотивація є основною формою доходу працівників, де заробітній платі належить важлива роль, оскільки високий рівень заробітної плати знижує показники плинності кадрів, що своєю чергою формують трудовий колектив. При показниках зниження плинності персоналу у роботодавця є можливість зменшити витрати на найм і навчання кадрів, а вивільнені кошти скерувати на розвиток виробництва, що, у свою чергу, дасть змогу підвищити конкурентоспроможність продукції. Політика високої заробітної плати дасть змогу вибрати на ринку праці найбільш кваліфікованих, компетентних, ініціативних, орієнтованих на результат працівників, продуктивність праці яких буде потенційно вищою за середній рівень, що безсумнівно відіб'ється на успішній діяльності підприємства.

УДК 331.101:658

Кобелева Т.А.¹, Перерва П.Г.²

¹д.э.н., профессор кафедры экономики бизнеса НТУ «ХПИ», Украина

²д.э.н., профессор, заведующий кафедры экономики бизнеса НТУ «ХПИ», Украина

РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Важнейшей функцией менеджмента на промышленном предприятии является мотивация труда. Промышленное предприятие может и должно реализовать свой производственный потенциал экономического роста только при наличии эффективной мотивации труда. Низкий уровень мотивации труда на промышленном предприятии может оказаться сдерживающим (тормозящим) фактором по отношению к показателям экономической эффективности его производственно-коммерческой деятельности. Именно поэтому проблемы совершенствования и развития систем мотивации труда промышленного персонала на предприятии актуален и обусловил выбор темы исследования, сформировал его цель и задачи.

Основными задачами мотивации являются [1, с. 41]: формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда; обучение персонала и руководящего состава психологическим основам общения; формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Современным предприятиям для совершенствования своей системы мотивации труда, для успешной и слаженной работы следует использовать комплекс методов как материального, так и нематериального стимулирования. Наиболее распространенным методом повышения эффективности труда является выплата денежных вознаграждений

посредством премий. Вознаграждения могут быть рассчитаны на обеспечение прибыли и предоставление отдельных льгот, отвечающих потребностям работников. Это позволяет не только заинтересовать в эффективности труда, но и закрепить в конкретном коллективе тех, в чьих трудах есть потребность. Эффективность системы мотивации сегодня предполагает и наличие нематериального поощрения, связанного с надежностью рабочего места, достижением собственных целей, желанием брать на себя ответственность. То есть это все методы, не относящиеся непосредственно к оплате труда, которые компании используют для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышение их мотивации и преданности фирме. Однако целесообразным также мониторинг, предусматривающий анализ существующей системы мотивации, анализ качественного состава работников, мотивационную сферу персонала и оценку необходимости изменения системы мотивации. Теория и практика менеджмента выработала ряд требований к системе мотивации персонала предприятия [1,4], среди которых наиболее важное значение имеют следующие:

- 1) *объективность*: вознаграждение определяется результатами работы;
- 2) *предсказуемость*: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своей работы;
- 3) *условия*: создание надлежащих условий для безопасности труда и благосостояния всех работников, что позволит им добросовестно работать;
- 4) *адекватность*: вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу работника в итоговые результаты, его опыту и квалификации;
- 5) *поддержка*: в коллективе должна быть атмосфера доверия, заинтересованность в реализации всеобщей цели, возможности двусторонней коммуникации между менеджментом всех уровней и рабочими;
- 6) *своевременность*: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно скорее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в форме учета дальнейшего вознаграждения);
- 7) *значение*: вознаграждение должно быть значительным для работника;
- 8) *справедливость*: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и быть честными, в частности, с его позиции.

Как результат, мотивация труда – это побуждение человека к производственной или непроизводственной деятельности для удовлетворения своих материально-бытовых потребностей и запросов, которое достигается за счет его труда. Это даст такие результаты [1, 3, 5]: повышение качества работы персонала; оперативное достижение целей предприятия; связь результативности работы сотрудников с оплатой и нематериальным стимулированием; прозрачность системы поощрения; снижение текучести кадров; улучшение психологического климата; улучшение командной работы и т.д.

Следовательно, главной задачей предприятия должно стать создание на нем эффективной системы мотивации. Ее можно достичь, прежде всего, через обеспечение зависимости вознаграждения работника от достигнутых результатов и квалификации, тем самым заинтересовать людей в реализации своего потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1.Тараєвська Л.С., Василик К.В. Система мотивації персоналу підприємства // Актуальні проблеми менеджменту в умовах сучасних викликів, Івано-Франківськ, 2021. С.41-44.
- 2.Pererva P.G., Tkachev M.M., Kobieliava T.O. Evaluation of holder profits violation of their exclusive rights // *Науковий вісник Полісся*. 2016. № 4 (8), ч.2. С.240-246.
- 3.Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві // Навч.посібник для інж.-техн.вузів.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.
- 4.Тkachov M.M., Pererva P.G., Kobieliava T.O., Tkachova, N.P., Diachenko T.A. Management of relations with enterprise stakeholders based on value approach // *Problems and Perspectives in Management*. 2021. Vol. 19, Iss.1. P.24-38.
- 5.Перерва П.Г. Комплаєнс-програма промислового підприємства: сутність і задачі // *Вісник НТУ "ХП"*. Харків : НТУ "ХП", 2017. № 24. С. 153-158.

УДК 331.005

Крайнік О.М.¹

¹к.е.н., доц. Національного університету «Запорізька політехніка»

НОВІ МОЖЛИВОСТІ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Технологічний прорив компаній забезпечує майбутнє економіки. Цифрові технології надали особливих характеристик абсолютно всім сферам управління персоналом, таким як підбір, адаптація, навчання та розвиток, оцінка, організація, мотивація та винагорода. В сучасних умовах очевидно, що впровадження цифрових технологій переходить від тенденції до необхідності, тому питання впровадження цифрових технологій у сфері управління персоналом стає все більш актуальним серед фахівців з кадрів.

Сфера управління персоналом сьогодні знаходиться під впливом технологічних викликів і можливостей. Вони викликані процесами цифровізації суспільства і економіки. Зміни в управлінні асоціюються з цифровою трансформацією. Вона базується на новітніх технологіях Інтернету, штучного інтелекту, індустрії 4.0, Big Data в усіх сферах суспільного життя. На сьогодні, навіть у країнах, що розвиваються, у ХХІ ст. багато компаній працюють за застарілими системами управління персоналом та нарахування заробітної плати. Тому, тема використання нових можливостей цифрових технологій у сфері управління персоналом є актуальною та своєчасною особливо для України.[1]