

ІНФОРМАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЙ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено місце мотивації праці персоналу в системі менеджменту підприємства. Розроблено інформаційну модель оцінювання системи мотивацій праці персоналу з урахуванням основних елементів HR-technology.

Ключові слова: мотивація, персонал, HR-technology, модель, ефективність, інформація.

Abstract

The place of personnel motivation in the enterprise management system is investigated. An information model of estimation of the system of motivation of work of the personnel with consideration of the basic elements of HR-technology is developed.

Keywords: motivation, personnel, HR-technology, model, efficiency, information.

ВСТУП

Мотивація персоналу є одним із найважливіших чинників, що може впливати на розв'язок цілої низки проблем, що постають перед підприємством [1], так як саме вмотивований персонал є основним джерелом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу, надання креативних ідей, що і обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом – адже саме персонал може постійно удосконалюватись. Мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, що впливають на розвиток підприємства в цілому. Високий ступінь вмотивованості підлеглих, нинішні керівники ставлять на перше місце в ряді внутрішніх факторів підвищення конкурентоздатності своєї діяльності. Проте, варто відмітити, що мотивація персоналу на підприємстві, у сучасних умовах зазнала істотні зміни: істотне значення набули соціально-економічні і соціально-психологічні методи управління персоналом над адміністративними, а управління персоналом тепер все більше спрямоване на використання інструментів HR-technology, особливо в умовах євроінтеграції України.

Результати дослідження

На підставі вивчення теоретичних основ та сучасних тенденцій мотивації праці слід відзначити той факт, що які б не були геніальні ідеї, новітні технології, сприятливі зовнішньоекономічні умови, якщо на підприємстві не сформована адекватна система мотивація персоналу, ефективної праці персоналу домогтися майже неможливо. Стабільний економічний розвиток підприємства значною мірою залежить від зацікавленості персоналу в ефективній діяльності, коли людина є найважливішим елементом виробничого процесу і тією основою, за якої можливе досягнення ринкового успіху. Таким чином, чим ефективнішою є система мотивації персоналу, тим активніше працівники досягатимуть результатів, направлених на реалізацію потреб підприємства.

Насамперед, слід зауважити, що HR-technology є складовою частиною HR-менеджменту – області знань і практичної діяльності, яка спрямована на залучення в організацію кваліфікованого персоналу, здатного виконувати покладені на нього обов'язки, і оптимальне його використання [2]. В свою чергу, HR-technology орієнтовані безпосередньо на оцінку і удосконалення «людського ресурсу» підприємства» [3], на командну взаємодію, залученість, особистий комфорт співробітників і розширення його творчих можливостей і лідерських якостей [4].

За результатами проведених досліджень було розроблено інформаційну модель оцінювання системи мотивацій праці персоналу з урахуванням основних елементів HR-technology (рис. 1).

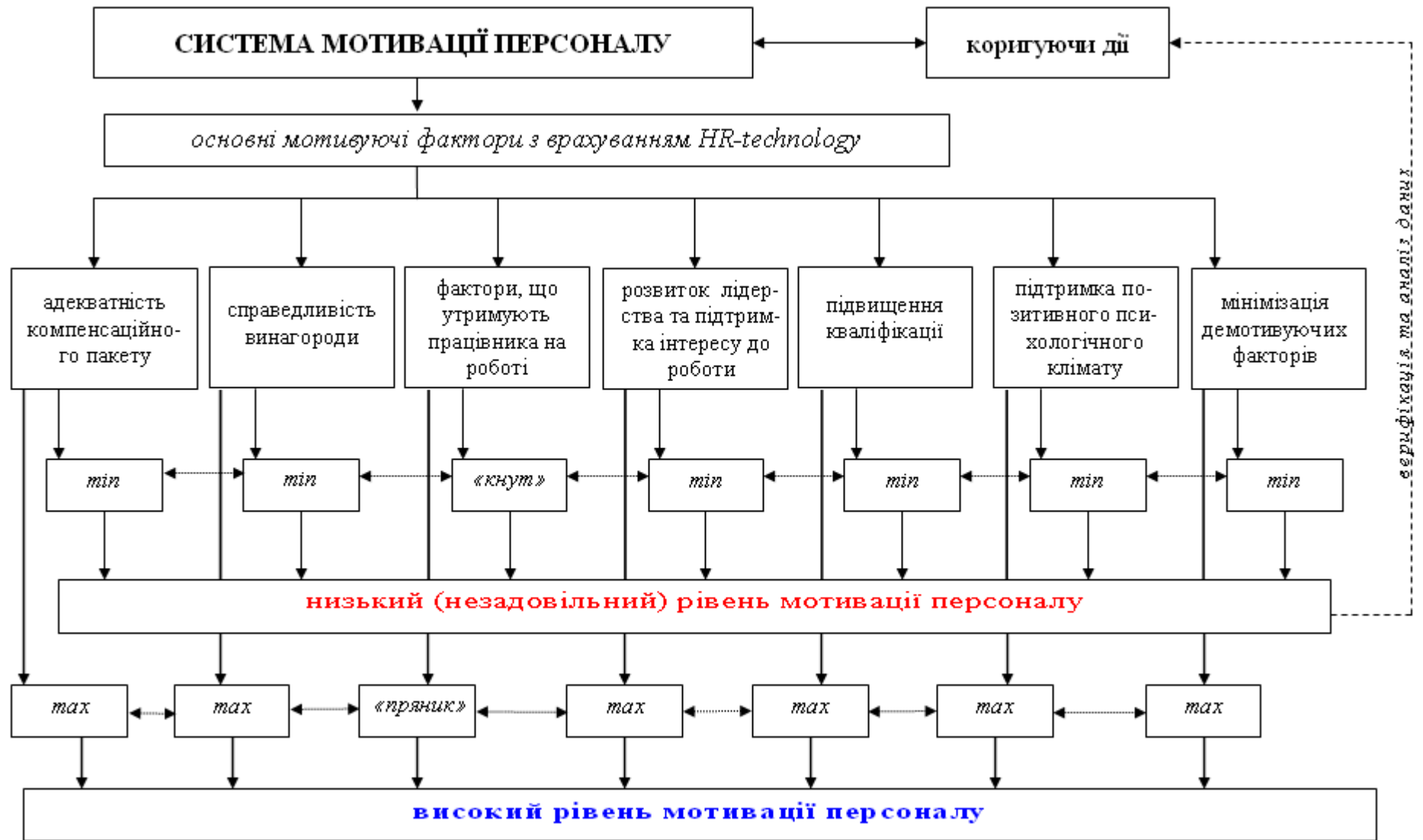


Рис. 1. Інформаційна модель оцінювання системи мотивації праці персоналу з урахуванням основних елементів HR-technology

Примітка: авторська розробка

Висновок

Розроблена інформаційна модель дає змогу не лише надати адекватну і коректну оцінку існуючої системи мотивацій праці персоналу, але й за необхідністю звести отримані результати до єдиного інтегрального кількісного показника. Також є можливість коригуючи дій щодо підвищення ефективності системи мотивації персоналу при її незадовільному рівні, шляхом верифікації та аналізу отриманих даних. Основні мотивуючі фактори, запропоновані в розробленій моделі є найбільш актуальними і використовуваними як у сучасному американському та європейському HR-менеджменті (Google, Johnson&Johnson, Renault, Peugeot, Polaroid, IBM,), так і японському HR-менеджменті (Toshiba, Canon, Olympus, Toyota) із їх адаптуванням під українські реалії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мороз О. В. Моделі та методи використання мотиваційних важелів для підвищення ефективності економічного розвитку України : монографія / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян // м. Вінниця : ВНТУ, 2016 – 179 с
2. HR у мінливому світі: 7 методів високоєфективного управління персоналом. [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://vinnitsa.hh.ua/article/23167>
3. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-397.
4. Три причини переверота в HR-технологіях [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17400>

***Нікіфорова Лілія Олександрівна** – к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: brasik@ukr.net.*

***Пилипчук Олександра Ярославівна** – студентка 2-го курсу магістратури групи МПОУ-18м факультету менеджменту та інформаційної безпеки Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.*

***Nikiforova Liliya Oleksandrivna** – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of Business Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsa.*

***Pylipchuk Oleksandra Yaroslavivna** - student of the 2nd year of master's degree of the group of MPOU-18 of the Faculty of Management and Information Security of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsa.*