

ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті охарактеризовано мотиваційний менеджмент як важливий чинником формування конкурентних переваг підприємства за сучасних умов. Охарактеризовано систему мотиваційного менеджменту підприємства, виокремлено її особливості та складові елементи.

Ключові слова: мотивація, стимул, мотиваційний менеджмент, мотиваційний механізм, управління мотивацією.

Abstract

The article characterizes motivational management as an important factor in the formation of competitive advantages of the enterprise under modern conditions. The motivational management system of the enterprise is characterized, its features and constituent elements are highlighted.

Keywords: motivation, incentives, motivational management, motivational mechanism, motivational management.

Вступ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки та зростаючої конкуренції підприємствам необхідно постійно вдосконалювати свою діяльність, щоб залишатися конкурентоспроможними. Одним із важливих факторів підвищення конкурентоспроможності є ефективна система мотиваційного менеджменту, що спрямована на стимулювання працівників до ефективної діяльності. Мотивація безпосередньо впливає на продуктивність праці персоналу, якість продукції, плинність кадрів, соціально-психологічний клімат в колективі. Всі ці фактори, у свою чергу, впливають на конкурентоспроможність підприємства.

Результати дослідження

У сучасному бізнес-середовищі одним з найважливіших елементів функціонування та сталого розвитку підприємства, а також економіки в цілому є ефективна система управління, де основну увагу необхідно звертати саме на формування, розвиток та ефективне використання людських ресурсів. Варто зауважити, що на сьогодні управління персоналом є однією з найважливіших підсистем у загальному управлінні організацією.

Саме мотивація може спонукати працівників до діяльності, направленої на досягнення цілей підприємства. Ефективна система мотивації сприяє тому, щоб працівники були зацікавлені в якісному виконанні своїх обов'язків, прагнули до професійного зростання та розвитку, а також були віддані своєму підприємству.

Система мотиваційного менеджменту як складова системи управління є цілісною системою методів, форм, засобів впливу на трудову активність працівників з урахуванням потреб, інтересів, які спрямовані на задоволення особистих цілей кожного працівника та цілей організації в цілому з метою забезпечення її конкурентоспроможності.

Ефективну систему мотиваційного менеджменту можна охарактеризувати як [1]:

цілеспрямовану на досягнення конкретних цілей підприємства;

системну: комплекс заходів, що взаємопов'язані між собою;

гнучку, здатну адаптуватися до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства;

справедливу, що відповідає індивідуальним потребам і очікуванням працівників.

Ефективна система мотивації сприяє підвищенню продуктивності праці та якості продукції, зниженню плинності кадрів та витрат на їх навчання, покращенню соціально-психологічного клімату на підприємстві, підвищенню конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Основними елементами системи мотиваційного менеджменту є матеріальна та нематеріальна мотивація.

Матеріальна мотивація передбачає оплату праці, премії, бонуси, соціальні гарантії тощо.

Нематеріальна складова передбачає створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, надання працівникам можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання, залучення працівників до прийняття рішень, визнання заслуг працівників тощо.

Варто зауважити, що матеріальна та нематеріальна складові мотиваційного менеджменту повинні бути врівноваженими та взаємодоповнювати один одного.

Для того, щоб розробити ефективну систему мотиваційного менеджменту, необхідно врахувати цілі та особливості діяльності підприємства, професіональні вимоги до працівників, індивідуальні потреби та очікування працівників тощо. Результати такого аналізування використовуються для визначення основних напрямів мотиваційної політики підприємства та розробки конкретних заходів.

Фундаментальною відмінністю людських ресурсів є те, що працівники організації мають свідомість і кожен є унікальною особистістю, поєднуючи в собі фізичне, інтелектуальне, психічне та емоційне. Кожна людина по-своєму унікальна, з притаманними тільки їй характеристиками, особистими інтересами, потребами, цілями, волею, а також різними реакціями на впливи зовнішніх рушійних сил. Відповідно досить важливим завданням має стати ідентифікація та врахування індивідуальних потреб та очікувань працівників.

Впровадження ефективної системи мотиваційного менеджменту є складним процесом, який потребує значних зусиль і витрат. Однак таке інвестування коштів обов'язково окупиться підвищенням конкурентоспроможності підприємства.

Варто наголосити, що високий рівень вмотивованості працівників є чинником формування конкурентних переваг організації. Наявність в організації ефективної системи мотиваційного менеджменту, здатного реагувати на змінювані умови ведення бізнесу, є одним з ресурсів підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкого розвитку. Неможливо ефективно управляти підприємством, досягати поставлених цілей, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності без розроблення дієвого мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників. Лише завдяки формуванню конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпеченню справедливої оплати праці та гідного рівня винагороди, створенню належних умов праці, атмосфери поваги та довіри з урахуванням індивідуальних потреб кожного працівника можна очікувати на високу трудову віддачу й лояльність до підприємства та, відповідно, на високі результати праці [2].

Невиважена мотиваційна політика підприємства, ігнорування мотиваційних настанов працівників можуть призвести до таких небажаних явищ, як висока плинність персоналу, порушення трудової та виконавчої дисципліни, високий ступінь конфліктності, незадовільний соціально-психологічний клімат, низька продуктивність і якість праці, що, зрештою, унеможливить ефективну діяльність підприємства [2].

Висновки

Одним з пріоритетних завдань в практиці управління підприємством на сучасному етапі економічного розвитку є побудова ефективної системи мотиваційного менеджменту, оскільки саме мотивація є основним інструментом, що дозволяє забезпечити зацікавленість усіх членів колективу в підвищенні продуктивності праці, якості та конкурентоспроможності продукції, а також досягати цілей, як особистих, так і підприємства в цілому.

Нехтування інструментами та засобами мотиваційного менеджменту призводить до зниження продуктивності праці та трудової дисципліни персоналу, зниження якості продукції, а також – кризи в діяльності підприємства в цілому. Ефективна система мотиваційного менеджменту є важливим інструментом підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Формування ефективної системи мотивації вимагає розуміння потреб і мотиваційних стимулів працівників, впровадження гнучких стратегій та системи стимулів, що відповідають специфіці компанії та культурі організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Причепя І.В., Яворська К.Л. Формування мотиваційного механізму стимулювання персоналу промислових підприємств за сучасних умов господарювання. Ефективна економіка. № 5. 2019. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/59.pdf.

2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

Буреннікова Наталія Вікторівна – доктор екон. наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email: n.burennikova@ukr.net.

Беклер Андрій Іванович – студент групи 2МПОУ-22м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Burennikova Nataliia V. – Doctor. Econ. Sc., Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail: n.burennikova@ukr.net.

Bekler Andrii I. – Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.