

КЛАСИФІКАЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Польова В. В., к.е.н., викладач

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Вирішальна роль мотиваційної політики на підприємстві зумовлена тим, що результативність діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта визначається якістю роботи його працівників та рівнем реалізації їх особистого професіонального, інтелектуального потенціалу. Тому, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до мінливої ситуації на ринку, керівництво будь-якого підприємства в першу чергу повинно велику увагу приділяти пошуку нових та кожного разу більш дієвих механізмів і способів удосконалення мотиваційної політики на підприємстві, що забезпечать активізацію людського фактора, а отже сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості підприємства.

Управлінські заходи щодо мотивації персоналу можуть бути досить різноманітними, але зазвичай більшість вчених поділяють їх на матеріальні та моральні [1, 2].

Зважаючи на те, що як матеріальна, так і моральна мотивація можуть мати досить різні форми, цілі та наслідки ми пропонуємо розподілити всі можливі заходи щодо мотивації працівників на:

- *обов'язкові* - безумовно необхідні, незмінно притаманні більшості господарюючих суб'єктів, мотиваційні заходи, що забезпечують їх стале функціонування та досягнення поставлених виробничих цілей;

- *рекомендовані* – додаткові мотиваційні заходи, що необхідні для спонукання працівників діяти більш активно й ефективно, ніж завжди, для досягнення понаднормових та ідеальних показників;

- *вимушені* – особливі штрафні мотиваційні заходи, до яких може / вимушене вдаватися керівництво, якщо трудова поведінка працівника прямо-пропорційна очікуванням та надіям керівництва, якщо вона негативно впливає на виробничий процес в цілому та, своїм негативним прикладом, – на поведінку інших працівників (застосування санкцій, оголошення доган, поставлення на випробувальний термін, обмеження повноважень, тощо. Дані вимушені заходи не треба плутати із примусовими / антигуманними / жорсткими методами мотивації, що є неприпустимими, забороненими законодавством і що засуджуються в суспільстві);

- *неприпустимі* – свідомо застосовувані примусові мотиваційні заходи, що є механізмами примусу та / або загроз погіршення становища працівника на рівні базових потреб, потреб соціально-психологічної та фізіологічної безпеки, задоволення яких необхідно для забезпечення життєдіяльності працівника (шантаж, погрози, залякування працівника та його близьких). Неприпустимими також є не добросовісні мотиваційні заходи, такі як: гра на зацікавленості працівника, гра на самолюбстві та / або бажанні працівника зберегти свою репутацію.

Кожна група означених мотиваційних заходів в свою чергу підрозділяються на шість окремих груп, як показано на рисунку 1.

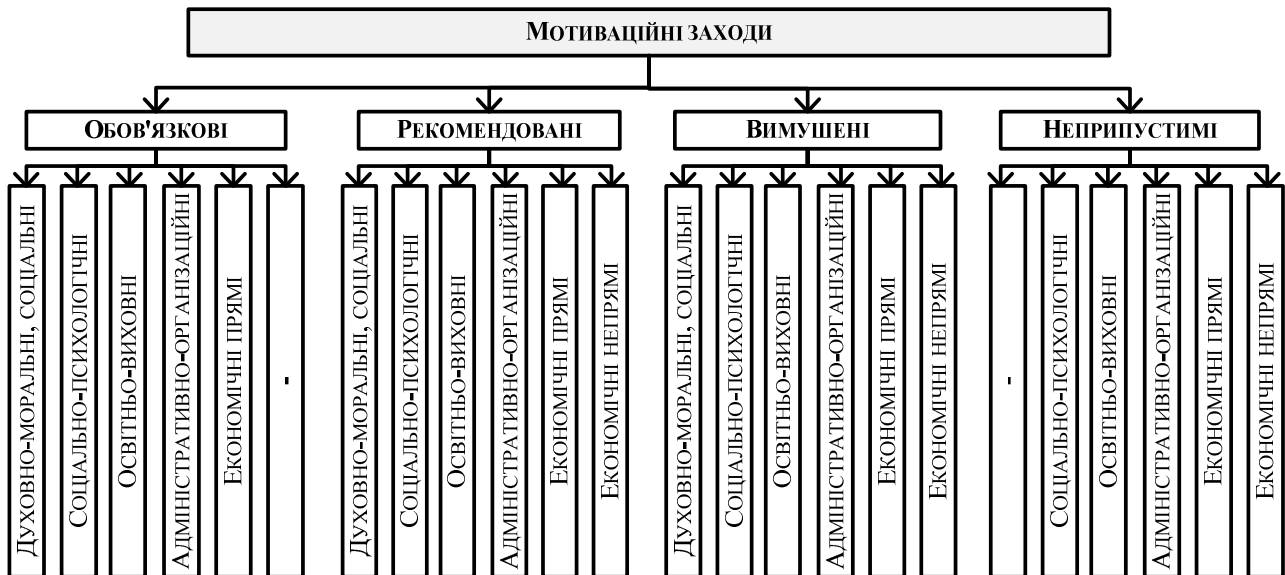


Рисунок 1 - Розподіл мотиваційних заходів щодо впливу на трудову поведінку працівників [розроблено автором]

На підставі розробленої автором типології трудової поведінки працівників в залежності від ієрархії потреб, побудованої за принципом соціокультурної ідентичності [3], ми пропонуємо побудову на підприємстві системи мотиваційних заходів, адекватних різним типам трудової поведінки, які, завдяки максимальній відповідності системі цінностей працівників, дадуть змогу оптимізувати процес стимулювання праці, підвищити рівень задоволеності працею та лояльності робітників.

Використання запропонованої нами типології трудової поведінки та відповідної класифікації мотиваційних заходів щодо впливу на трудову поведінку надасть можливість, за рахунок виявлення у кожного працівника домінуючого типу трудової поведінки, підібрати адекватні засоби, методи та важелі управління (форми й методи навчання та оплати праці, пріоритет у розстановці кадрів тощо), що сприятимуть досягненню позитивних наслідків реалізації трудового потенціалу працівників та відобразяться на показниках ефективності роботи підприємства в цілому.

Література.

1. Слинкова О.К. Мотивационное управление персоналом: методические и прикладные аспекты: монография [Текст] / О. К. Слинкова. - Братск : БрГУ, 2005. - 193 с.
2. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) [Текст] / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2005. — 128 с.
3. Польова В. В. Типи трудової поведінки працівників [Текст] / В. В. Польова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький : ХНУ, 2013. - № 6. - Т. 1. - С. 59-65.