

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

к.е.н., ст. викл. Івашова Н. В., студ. гр. МК-91 Фоміна М. В.

На сучасному етапі розвитку економіки, одним з основних завдань керівників є мотивування своїх підлеглих до ефективної праці, з метою організації якісної та результативної роботи, що спрямована на досягнення цілей діяльності компанії. Працівники повинні розуміти, що досягнувши цілей компанії, вони досягнуть і своїх особистих цілей за допомогою тих благ, які їм запропонує компанія, в якій вони працюють.

При дослідженні мотиваційного фактора в управлінні компанією були проаналізовані наукові результати, що викладені у працях Е. Власової, Т. Копачевської, К. Нефедової, А. Зенірової, В. Кусакіна, А. Сардарян, А. Кредісова та інших, де подано здебільшого суб'єктивні оцінки та рекомендації щодо ситуації, яка склалася у галузі управління трудовими ресурсами малих підприємств.

Разом з тим з науково-практичної точки зору недостатньо дослідженою є проблема формування ефективної системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання, що вимагає застосування інноваційних науково-методичних підходів до формування такої системи.

Основною метою роботи є дослідження підходів до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств в Україні в сучасних умовах господарювання.

Побудова ефективної системи мотивації персоналу малих підприємств залежить від багатьох факторів, які на неї впливають. Керівник малого підприємства може будувати ефективну систему мотивації працівників і вибирати стимули спираючись на поділ їх на такі категорії:

- 1) залежно від зайнятого положення в організації (студенти та молоді спеціалісти, які тільки закінчили навчальний заклад; молоді спеціалісти з досвідом роботи до 3-х років; висококваліфіковані спеціалісти; молоді матері);
- 2) залежно від типу референції (зовнішній тип; внутрішній тип; змішаний);
- 3) залежно від особистих причин працівника (гроші; особиста вигода; інтерес; почуття обов'язку).

При побудові системи мотивації керівнику малого підприємства слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною.

Також у список стимулів можна включити компенсаційний пакет, роль якого дуже значна для працівників. За допомогою компенсаційного пакета можна:

- 1) контролювати плинність кадрів;
- 2) збільшувати вмотивованість персоналу; збільшити показники продуктивності праці; залучити до компанії потрібних працівників;
- 3) забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;
- 4) створити позитивний імідж компанії на ринку.

Керівникам малих підприємств, при формуванні компенсаційного пакета, потрібно враховувати індивідуальні потреби людей.

Індивідуальний підхід до визначення складу компенсаційного пакета допомагає ефективно мотивувати працівників. Для цього керівнику малого підприємства необхідно розділити всіх працівників на певні умовні групи, залежно від життєвих пріоритетів кожного із них, а саме: мисливці за бонусами; домосіди; матеріалісти; в'язні; мисливці за похвалою; ініціатори.

Користуючись поділом працівників, керівник малого підприємства може розробити індивідуальну систему мотивації для кожного співробітника або для групи співробітників. Тому що від цього залежить ефективність роботи не тільки самого працівника, але й усієї організації в цілому.

Слід зауважити, що у структурі компенсаційного пакета працівника повинна бути компонента, що мотивує досягнення мети діяльності фірми. Заохочення співробітників тільки за індивідуальні досягнення може знижувати загальну економічну ефективність діяльності підприємства.