

Але відразу виникає нова проблема – протиріччя між економічною ефективністю і соціальною справедливістю. Але це тема окремої доповіді.

Література:

1. Социальная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economyinfo.ru>. – Заглавие с экрана.

ЗАЛУЧЕНІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Закономірно, що на сьогодні все більше число керівників сучасних підприємств приділяє свою увагу формуванню власної системи кадрового резерву, яка дозволить організації своєчасно задовольняти потреба в кадрах, а також поліпшити якісний склад співробітників.

Проте недостатньо сформувані систему розвитку кадрового резерву, необхідно створити умови для її ефективної роботи. Однією з пророблем, з якою стикаються керівники при роботі з кадровим резервом, є відсутність залученості працівників. В умовах, що швидко міняються, від працівників потрібна особиста ініціатива, самодисципліна, готовність працювати в умовах, що швидко змінюються, цілеспрямованість. Проте не завжди резервісти мають подібні якості, а головне лише одиниці горять істинним бажанням наслідувати високі ідеї керівництва компанії, що говорить про низьку залученість персоналу.

На думку сучасних дослідників, під залученістю персоналу слід розуміти:

1. Інтерес до роботи, який виражається в прагненні зробити свою роботу якнайкраще і швидше. Співробітник за своєю ініціативою затримується на роботі, щоб виконати завдання. Він думає про роботу у позаробочий час, намагається знайти вирішення якихось питань. Обговорює робочі питання з колегами за власною ініціативою, тому що йому це цікаво. Читає спеціальну літературу, із задоволенням вчиться.

2. Розуміння своїх завдань і здатність самостійно розставляти пріоритети. Якщо працівник залучений, він ніколи не стане сидіти на роботі «склавши руки», або займатися сторонніми справами, ніколи не скаже «а я зробив, що ви сказали, більше не знаю чим зайнятися». Залучений працівник сам може визначити, які завдання треба вирішувати, навіть якщо поточні плани виконані, він знайде на що направити свої зусилля.

3. Високий рівень ініціативності. Залученість призводить до націленості на постійне удосконалення як власної роботи, так і бізнес-процесів в компанії [1].

Згідно з дослідженнями кореляція між індексом залученості і продуктивністю праці становить 82% (чим вище залученість – тим вище

продуктивність праці). Компанії, де рівень залученості персоналу складає менше 25%, ніколи не досягнуть своїх бізнес-цілей, оскільки байдужі співробітники володіють досить низькою продуктивністю, для них є важливим постійне перебування в зоні комфорту, а не розвиток [2].

Отримати дані про рівень залученості працівників можливо за допомогою розрахунку індексу залученості співробітників. Цей індекс утворюється в результаті анонімного або відкритого опитування штату співробітників або цільової групи. Питання підбираються так, щоб співробітник міг дати позитивну або негативну відповідь. Допускаються інші форми відповідей. Анкета містить питання, що стосуються сфери діяльності працівника, його життя в колективі. Кількість пунктів змінюється залежно від масштабу компанії і міри перевірки залученості.

Анкетування проводиться в трьох напрямках, що включають :

- зацікавленість працівника в житті і зростанні компанії;
- залученість в робочий процес;
- особисті якості працівника, ініціативність, відданість компанії.

Моніторинг залученості співробітників слід проводити щорічно за однією і тією ж методикою.

Регулярний аналіз залученості резервістів допоможе керівникові побачити відношення працівників до компанії, своєї роботи, життя в колективі, а також зрозуміти, наскільки працівник готовий психологічно до зайняття тієї або іншої посади, або працівник навпаки абсолютно не готовий і слід подумати про коригування його подальшого розвитку як резервіста.

Окрім відношення працівників до компанії це опитування допомагає виявити чинники, які роблять вплив на залученість співробітників. Розуміючи, які чинники впливають на залученість співробітників і наскільки вони розвинені в компанії, компанія може управляти цим процесом.

Управлінська культура компанії націлена на формування високої залученості співробітників: взаємна довіра між керівництвом і співробітниками, безпосередня і видима участь менеджерів в рішенні виробничих проблем і розвитку персоналу, активна участь рядових співробітників в рішенні виробничих і бізнес-завдань. Такий підхід дозволяє підтримувати залученість на високому рівні усіх категорій працівників.

Таким чином, для успішної роботи системи кадрового резерву необхідно створювати умови для залученості працівників, зарахованих до кадрового резерву. Залученість – комплексний показник, який відбиває стан корпоративної культури компанії і потенціал її розвитку за рахунок зацікавленості персоналу до своєї роботи і до справ компанії, в якій вони працюють. Зацікавлені у своїй роботі люди створюють інноваційне середовище в компанії за рахунок нових ідей і їх швидкого впровадження. Крім того, чим вище залученість персоналу, тим краще атмосфера в колективі, вище рівень задоволеності персоналу працею в компанії. Незалучені співробітники нічим з перерахованого займатися не будуть, тобто компанія йтиме традиційним курсом розвитку до тих пір, поки не вичерпає сама себе.

Література:

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник: підручник. – 2-ге вид., випр., доп. – К.: Академвидав, 2016. – 464 с.
2. Виноградський М.Д. Менеджмент в організації / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова: навчальний посібник. – 3-є вид., випр. – К.: Кондор, 2014. – 598 с.

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧАСТИНА КОРПОРАТИВНОЇ (ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ) КУЛЬТУРИ ТА МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Культура організації існує незалежно від того, чи застосовуються спеціальні методи її формування керівництвом підприємства.

Корпоративна культура повинна бути сформована за допомогою застосування певних методів, підтримуватися і зміцнюватися керівником постійно.

Формування корпоративної культури сьогодні – один з найважливіших елементів системи управління і стимулювання персоналу.

Під мотивацією розуміють готовність людей проявляти зусилля для досягнення цілей організації в ім'я задоволення своїх власних індивідуальних потреб.

Мотивація трудової активності формується завдяки дії внутрішніх чинників людини – потреб, і зовнішніх – стимулів. Найбільш ефективна система мотивації спрямована на стимулювання внутрішніх чинників особи людини.

Теорії А. Маслоу свідчать, що люди спираються на п'ять видів потреб :

- потребу в самореалізації, особистій владі;
- потребу в повазі;
- потребу в причетності до певної соціальної групи;
- потребу у безпеці;
- фізіологічні потреби [1].

Стимуляторами ефективної праці зазвичай виступають мотиватори, здатні викликати у індивіда почуття задоволеності своєю працею, внаслідок чого підвищується рівень мотивації співробітників.

Мотивування праці починається в процесі соціалізації індивіда, за допомогою засвоєння цінностей і норм етики і моралі, шляхом особистої участі в трудовій діяльності у рамках школи і сім'ї.

У цей період життя індивіда створюються основи відношення до трудової діяльності як до цінності, створюється система цінностей, привласнюються такі трудові якості, як: ініціативність, дисциплінованість, відповідальність.