

МОНІТОРИНГ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Якісне функціонування підприємства напряму залежить від ефективного сприйняття працівником запропонованої системи мотивації, а отже і прихильності його до корпоративної системи цінностей. Дослідження систем мотивації та їх ефективності – є актуальними задачами. Дослідження різних аспектів мотивації робились як видатними вченими [1] так і автором [2]. Головним призначенням проведенням системи заходів щодо моніторингу мотиваційної системи – це визначення ступеня ефективності існуючої системи та, у разі необхідності, запропонування відповідних теоретичних та практичних рекомендацій щодо її поліпшення. В рамках проведення моніторингу мотиваційних систем, в класичному розумінні, виділяють декілька етапів, які забезпечують успішність проведення зазначеного заходу [1]: 1) визначення проблемного напрямку, 2) створення відповідної групи з фахівців для подолання проблеми, 3) збір та аналіз відповідної інформації, 4) розробка системи рекомендацій щодо виявленої мотиваційної проблеми, 5) реалізація системи заходів та відповідних коригуючих дій, 6) дослідження ефективності системи заходів. Проведення системи заходів щодо мотиваційного моніторингу може бути покладено на: 1) компетентних співробітників компанії, 2) експертів з відповідної галузі, 3) залучення консалтингових чи аудиторських компаній.

Використання в практичній діяльності підприємства та мотиваційних менеджерів заходів мотиваційного моніторингу, та дотримання відповідного алгоритму їх реалізації, дозволить підвищити ефективність всієї системи мотивації підприємства, оскільки дозволяють відслідковувати певні відхилення, та вносити вчасні корегуючі дії.

Література:

1. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
2. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises / Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskiy // Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132..
3. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26 - 30
4. Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П. Г. Перерва, О. М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243
5. Кучинський В. А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124.
6. Кучинський В. А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.