

ВПЛИВ МОТИВОВАНОСТІ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРИЙНЯТТЯ КАДРОВИХ РІШЕНЬ

Гуцан О.М., Кузін А.С.

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

Важливе питання, яке треба враховувати в управлінні персоналом, – це співвідношення мотивованості і компетентності працівників [1-4]. Залежно від стану такого співвідношення можна виокремити певні категорії працівників і варіанти кадрових рішень:

1. Мотивовані працівники з високим рівнем компетентності дуже цінні для підприємства. Всі зусилля керівництва та працівників служби персоналу мають бути спрямовані на їхнє закріплення на підприємстві. Для цього треба запроваджувати ефективні системи мотивування з урахуванням потреб і очікувань працівників, інвестувати кошти в їхнє професійне зростання та сприяти кар'єрному просуванню [2-4].

2. Мотивованим працівникам з низьким рівнем компетентності, якщо працівник не відповідає вимогам посади за індивідуально-особистісними характеристиками та здібностями, потрібно пропонувати іншу посаду [5-7].

3. Якщо на підприємстві є немотивовані працівники з високим рівнем компетенцій, то треба з'ясувати їхні актуальні мотиви: при наявності можливостей задовольнити потреби цих працівників – це необхідно зробити, при відсутності умов для задоволення їх потреб – необхідно припинити трудові відносини з такими працівниками [2-4].

4. З некомпетентними працівниками з низьким рівнем мотивації необхідно припинити трудові відносини, оскільки реалізація інших управлінських рішень вимагатиме суттєвих витрат і не принесе потрібного результату [5-7].

Література:

1. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. — К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.

2. Гуцан О.М. Розробка комплексного методичного підходу до оцінки факторів мотивації / О.М. Гуцан // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : економіка. – Дніпропетровськ : Дніпр. нац. унів., 2014. – Том 22, № 10/1. – С. 169-176.

3. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.

4. Гуцан О.М. Експертно-аналітичний метод виділення ключових факторів мотивації / О.М. Гуцан // Наука й економіка. – Хмельницький : Хмельницький економічний університет, 2013. – Випуск № 3 (31). – С. 149-157.

5. Кучинський В.А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.

6. Кучинський В.А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293-298.

7. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В.А. Кучинський // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168.