

DOI 10.36074/09.10.2020.v1.14

ЕКОНОМІЧНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

ORCID ID: 0000-0001-9730-6249

Ангеліна Спіцинаканд. пед. наук, доцент, доцент кафедри економіки
Національний транспортний університет

ORCID ID: 0000-0001-9281-2564

Олена Калашникканд. техн. наук, доцент, доцент кафедри підприємництва
Полтавська державна аграрна академія

ORCID ID: 0000-0001-7180-3060

Світлана Морозканд. пед. наук, доцент, доцент кафедри підприємництва
*Полтавська державна аграрна академія**УКРАЇНА*

Сучасний динамічний розвиток суспільства спричинив необхідність зміни систем управління вітчизняними підприємствами. У комплексі заходів щодо вдосконалення організаційного управління помітне місце належить пошуку адекватних підходів до використання економічних інструментів, які багато в чому визначають ефективність найважливішої його компоненти – управління персоналом. Від побудови ефективної системи оцінки та стимулювання персоналу залежать досягнення економічного та соціального ефектів діяльності транспортного підприємства, ступінь узгодженості його цілей і працівників, кінцеві результати діяльності підприємства.

Дослідженню проблем, пов'язаних з визначенням ефективності управління персоналом, форм і методів його оцінки та стимулювання, присвячено роботи багатьох вчених, серед яких зарубіжні та вітчизняні: Дж. Аткинсон, Д. П. Богиня, Б. М. Генкін, Ф. Герцберг, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Г. Десслер, Г. А. Дмитренко, Н. І. Єсінова, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, О. В. Крушельницька, А. Маслоу, В. М. Нижник, О. В. Павловська, Л. Портер, Ф. І. Хміль, С. В. Шекшня, З. Є. Шершньова та інші.

В умовах ринку визначним фактором конкурентоспроможності підприємства стає ефективне управління як основний елемент інноваційної, економічної культури і, відповідно, підготовлений персонал. Постановка цілей і задач інноваційного розвитку транспортного підприємства, залучення працівників підприємства до реалізації цих цілей прямо залежить від ефективності мотиваційного механізму, створеного на підприємстві, який багато в чому обумовлений сформульованою концепцією управління інноваційною діяльністю. Мотиваційними факторами, що впливають на нововведення, є: особисті потреби, інтереси і прагнення працівників; характер і зміст праці новаторів; творча робота і взаємопорозуміння; відносини між ініціаторами, організаторами впровадження нововведення, керівниками і персоналом.

Зміни в економіці України вимагають вирішення ряду принципово нових завдань, одним з яких є максимально ефективна діяльність підприємства яка враховує рівень економічної культури та сучасні системи мотивування праці.

Економічна культура відображає економічний досвід, накопичений попередніми поколіннями людей; цей досвід використовується в сучасному

економічному житті. Економічна культура накопичує норми, правила, образи економічної поведінки, що склалися в минулому, відбирає їх, вилучивши ті, які вже не відповідають новим умовам; передає, транслює ці «відібрані» правила і зразки економічної поведінки від минулих поколінь сучасним (через механізми соціалізації); одночасно з'являється багато нових зразків економічної культури й економічної поведінки в нових, сучасних умовах (інноваційна функція). У той же час виникають нові, затребувані сучасними умовами, зразки економічної поведінки, основу мотивації яких становлять цінності, властиві західній економічній культурі, відбувається їх запозичення [1].

Вісутність, або ж слабка мотивація персоналу призводять до серйозних витрат часу, фінансових проблем, що може стати причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді й банкрутства підприємства.

Підприємство може володіти сучасними технологіями, мати відповідне матеріально-технічне забезпечення, але без персоналу з високим рівнем економічної культури неможливо досягнути ефективної господарської діяльності. Тому правильна оцінка трудових ресурсів, розумне їх використання, налагодження системи швидкої адаптації людей до кон'юнктури ринку, створення соціально-комфортних умов для самореалізації особистості стають першочерговими завданнями в мотиваційній діяльності.

Управління мотивацією працівників на будь-якому підприємстві в сучасних умовах передбачає використання системного підходу, що дозволяє врахувати зміни не тільки у внутрішньому, але й зовнішньому середовищі, які стосуються макроекономічних процесів на ринку праці, діяльності виробників і споживачів продукції, впливу низки інших чинників зовнішнього середовища. З цієї точки зору логічним буде обґрунтування наукової думки про те, що процес управління мотивацією працівників повинен бути адаптованим до логістичного середовища, яке поділяється на зовнішнє та внутрішнє.

Для ефективного управління мотивацією необхідно [2]:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба — мета — дія — досвід — очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію; - набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація - не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Активно діяти можна тільки тоді, коли є впевненість, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети.

Вплив економічної культури на різні сфери суспільного життя допомагає зрозуміти ефективність, прогресивний характер господарювання, даючи змогу визначити специфіку національної економіки, сформувати справжні управлінські якості менеджерів, розширити та вдосконалити соціально-економічні фактори (якість умов праці, мотивація, компетентність, творча ініціатива, рівень знань, умінь, навичок працівників) підприємства. Економічна культура бере безпосередню участь у формуванні професійних якостей особистості (працівника), у тому числі й у становленні її цінностей, моралі, знань, етичних норм тощо [3].

Суспільні надбання становлять основу економічної культури, яка має властивість пристосовуватися до нових систем господарювання, використовувати нові методи управління й різні типи економічної поведінки у господарській діяльності, посилювати значення інституційних та культурних цінностей, дотримання етичних норм і партнерських відносин.

Керівник підприємства повинен вирішувати два завдання: знизити рівень незадоволеності персоналу, удосконалювати регулятори мотивації (табл. 1.) [2]; збільшити рівень задоволеності, посилити основні мотиватори, які реально підвищують економічну культуру та трудову активність працівників.

Таблиця 1

Регулятори мотивації персоналу підприємства

1. Робоче середовище	2. Винагороди	3. Безпека
Стабільне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова, чистота, добрі фізичні умови праці	Висока зарплата, справедливий винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі
4. Особистий ріст	5. Відчуття належності	6. Інтерес і виклик
Можливість навчатися. Ріст кар'єри. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Спільне прийняття рішень	Цікава робота. Можливість росту економічної культури, майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим за інших). Вирішення нових складних завдань

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня економічної культури та трудової активності персоналу доцільно: о визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення в «Правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства» і закріплюють в інших локальних нормативних правових актах; визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення; конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати; організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність; узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг; при наймі працівника виявити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Умовами ефективного використання мотивації праці є: високий рівень оплати; використання високопрофесійної праці; відсутність зрівнялівки в оплаті; високий престиж праці в державі, висока купівельна спроможність людини та її зацікавленість у підвищенні кваліфікації.

Щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні умови: треба мати повну й достовірну інформацію про об'єкт управління; постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу; ретельно стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень і вміти їх прогнозувати [2]. Досвід свідчить, що традиційні методи збирання даних щодо мотиваційної спрямованості персоналу вже не задовольняють потреби практики управління, необхідно запровадити в кожній організації систему мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації трудової діяльності.

Головною метою моніторингу в Україні на національному й регіональному рівнях є підготовка інформаційно-аналітичних матеріалів про фактичний стан мотивації трудової діяльності населення в розрізі окремих регіонів, розробка рекомендацій для подолання виявлених недоліків, прогнозування можливого загострення найбільш болючих проблем у сфері трудових відносин.

Запровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств України, адже вивчення потреб, інтересів мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється в Україні епізодично і вкрай поверхово. За таких умов діючі на підприємствах системи матеріальної і нематеріальної мотивації малоефективні.

References:

- [1] Dmitrenko, G. O., Spitsina, A. Ye. (2016). Pidvischennya yakosti trudovogo potentsialu shlyakhom pidgotovki v VNZ konkurentospromozhnikh i konkurentozdatnikh vipuschnikiv (Improving the quality of labor potential through training competitive college students). *Ukrayina: aspekti pratsi*, 4, 10-21. [In Ukrainian]
- [2] Крушельницька, О.В. & Мельничук, Д.П. (2003). *Управління персоналом*. К. Кондор.
- [3] Spitsina, A. Ye. (2020). Ekonomichna kultura u formuvanni konkurentozdatnosti suchasnikh fakhivtsiv v umovakh diversifikatsiyi osviti (Economic culture in developing competitive specialists in conditions of education diversification) (pp. 141-165). *ChNU imeni Bogdana Khmel'nitskogo*. [In Ukrainian]
- [4] Чернишова, А. В. (2016). Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. № 6. С. 141-145.
- [5] Guiso, L., Sapienza, P. & Zingales, L. (2006) "Does Culture Affect Economic Outcomes?" *NBER Working Paper*. №199.