

*Яшкіна О.І.,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту і маркетингу,*

*Сікора Р.О.,
здобувач PhD,
Дерев'янка О.М.,
здобувач PhD,*

Одеська державна академія будівництва та архітектури

СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах стрімкого розвитку ринкових відносин та посилення конкуренції питання мотивації працівників будівельних підприємств стає одним із ключових аспектів ефективного управління. Будівельна галузь, як відомо, характеризується високим рівнем фізичної та розумової праці, нестабільними умовами робочого середовища та значними вимогами до кваліфікації працівників. Тому мотивація персоналу в цій сфері вимагає використання різноманітних інструментів, що відповідають специфіці діяльності підприємства.

Мотивація – це процес, спрямований на стимулювання людей до досягнення певних цілей, в тому числі організаційних, шляхом задоволення їхніх власних потреб. Вона відіграє важливу роль в управлінні персоналом, оскільки визначає рівень їхньої активності та продуктивності.

Для будівельних підприємств ефективна мотивація персоналу має особливе значення. На відміну від багатьох інших галузей, де працівники виконують рутинні операції, в будівництві переважають творчі та фізично напружені види робіт. Крім того, будівельні проекти мають тимчасовий характер, що також ускладнює мотивацію працівників. Тому керівники мають використовувати широкий спектр мотиваційних методів, спрямованих як на матеріальні, так і на нематеріальні потреби працівників.

Основні класичні методи мотивації можна розділити на дві великі категорії: матеріальні та нематеріальні. До матеріальних відносяться:

1. Заробітна плата та премії. Це один із найбільш очевидних методів мотивації. Висока зарплата стимулює працівників до продуктивної роботи, а система бонусів та премій – до досягнення конкретних результатів, таких як завершення проекту в строк чи зменшення витрат.

2. Оплата понаднормової роботи. Враховуючи, що будівельні проекти часто мають суворі дедлайни, працівники змушені працювати понаднормово. Додаткова оплата за таку роботу є значним стимулом для персоналу.

3. Соціальні пакети та бонуси. Умови праці на будівельних майданчиках можуть бути досить суворими, тому додаткові стимули, такі як медичне страхування, пенсійні внески, або ж харчування на місці роботи, також сприяють підвищенню мотивації.

До нематеріальних методів мотивації належать:

1. Кар'єрне зростання. Перспектива підвищення на посаді чи отримання додаткових обов'язків часто мотивує працівників працювати більш ефективно.

2. Визнання та похвала. Незважаючи на те, що будівельні проекти орієнтовані на результат, особисте визнання успіхів працівників має важливе значення. Похвала за добре виконану роботу може мотивувати не менше, ніж грошові винагороди.

3. Професійне навчання. Забезпечення працівників можливостями для підвищення кваліфікації або здобуття нових навичок також є потужним мотиватором. Працівники, які відчують, що їхня компанія інвестує у їхній розвиток, часто працюють з більшою віддачею.

Хоча традиційні методи мотивації залишаються ефективними, вони мають низку недоліків у сучасних умовах. По-перше, матеріальна мотивація не завжди веде до довготривалої лояльності працівників. Підвищення зарплати чи надання премій можуть бути дієвими на короткий термін, але з часом працівники звикають до певного рівня доходів і вже не сприймають їх як особливий стимул.

По-друге, нематеріальні методи мотивації, хоча й дуже важливі, часто недооцінюються. Наприклад, відсутність системного підходу до визнання досягнень працівників або можливостей для кар'єрного зростання може призвести до зниження їхньої мотивації.

Крім того, сучасна будівельна галузь стикається з проблемами відтоку кадрів через високий рівень стресу, фізичні навантаження та нестабільність робочих умов. Тому компанії мають шукати нові, більш гнучкі та індивідуалізовані підходи до мотивації.

Сучасні умови ринку праці та специфіка будівельної галузі диктують необхідність застосування нових підходів до мотивації персоналу. Серед них можна виокремити наступні:

1. Гнучкі умови праці. Хоча будівництво передбачає певну фіксовану роботу на місці, деякі аспекти можуть бути більш гнучкими. Наприклад, сучасні технології дозволяють частину підготовчої роботи виконувати дистанційно, що дає змогу працівникам працювати з дому або у більш зручних для них умовах.

2. Інтеграція мотивації в корпоративну культуру. Успішні будівельні компанії розробляють стратегії, які інтегрують мотивацію персоналу в загальну систему цінностей підприємства. Це означає створення таких умов, де співробітники відчувають себе важливою частиною компанії і розуміють, що їхня праця робить вагомий внесок у загальний успіх.

3. Тімбілдинг та колективні заходи. Формування командного духу через спільні заходи, тренінги та навіть неформальні зустрічі дозволяє працівникам відчути себе частиною єдиного колективу, де кожен має свою важливу роль. Це сприяє зміцненню міжособистісних зв'язків і створює атмосферу довіри та підтримки.

4. Використання сучасних технологій. Цифровізація управлінських процесів відкриває нові можливості для мотивації. Наприклад, використання програмних систем для моніторингу ефективності дозволяє оперативно

відслідковувати результати роботи кожного працівника та винагороджувати їх на основі фактичних досягнень.

5. Персоналізовані системи мотивації. Один із ключових трендів сучасного менеджменту полягає в тому, що компанії відходять від універсальних схем мотивації і створюють індивідуальні програми для кожного працівника. Це може включати гнучкі схеми оплати праці, різні види винагороди (матеріальні та нематеріальні), а також надання можливостей для професійного розвитку на основі індивідуальних цілей.

6. Мотивація через соціальну відповідальність. Все більше компаній намагаються впроваджувати політику соціальної відповідальності, що мотивує працівників. Включення до проєктів, які сприяють розвитку громади або покращенню екологічної ситуації, створює додатковий стимул для працівників, які прагнуть зробити свій внесок у суспільство.

7. Гейміфікація. Використання елементів гейміфікації в мотиваційних програмах дозволяє перетворити рутинні завдання на змагання або ігровий процес, що стимулює працівників до більш активної участі в робочих процесах. Це особливо актуально для молодших поколінь працівників, які виростили в умовах цифрових технологій та ігрових платформ.

Узагальнюючи викладене відмітимо, що мотивація персоналу будівельних підприємств вимагає комплексного підходу, який поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, індивідуальні програми та новітні технології. Сучасні механізми мотивації мають враховувати специфіку галузі, характер праці та особисті потреби кожного працівника. Важливою умовою ефективної мотивації є також створення сприятливої корпоративної культури та інтеграція працівників у загальний процес розвитку підприємства.

Ефективне використання цих підходів дозволить підвищити продуктивність праці, зменшити плинність кадрів та покращити загальні результати діяльності будівельних компаній.