

Секція 3. МЕНЕДЖМЕНТ

*Білега О.В., к.е.н., доцент
Одеська державна академія будівництва та архітектури
Приступлюк Б.О., магістр
Одеська державна академія будівництва та архітектури*

ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальність теми. Рішення стратегічних завдань розвитку економіки України в цілому, і будівельної галузі зокрема, вимагає введення принципово нової системи мотивації трудової діяльності, яка повинна забезпечити зростання продуктивності праці, покращення її якості, соціально-економічну привабливість відповідних професій, зміну принципів соціальної підтримки і підвищення рівня соціального захисту працівників. Ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою інноваційного розвитку підприємства. Творчий потенціал працівників зумовлює креативну цінність інтелектуального капіталу підприємства, який містить у собі пов'язані з роботою знання і вміння, рівень освіти, професійну кваліфікацію, лояльність, творчі здібності, ціннісні настанови персоналу, його психометричні характеристики.

Економічна наука розробила досить могутній методологічний і методичний інструментарій аналізу мотивації праці. Значну увагу цим питанням приділяли такі всесвітньо відомі дослідники як К. Альфредер, М. Армстронг, Л. Бергер, Л. Гілберт, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг та сучасні українські науковці: В. Абрамов, А. Афонін, Д. Богиня, О. Грішнова. Проблемам розвитку підприємств будівельної галузі та виявленню особливостей функціонування трудових ресурсів будівельних підприємств присвячені роботи А. Ачкасова, О. Іванілова, Г. Ковалевського, Т. Момот, І. Писаревського, В. Торкатюка, О. Тищенко, Л. Шутенка та інших дослідників.

Мета дослідження. Метою роботи є формування та впровадження цілісної мотиваційної системи, направленої на підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів підприємств будівельної галузі, дослідження впливу економічних, соціальних, інституціональних, психологічних та організаційних факторів на результативність мотивації працівників будівельних підприємств.

Основні результати дослідження.

Оскільки будівельна галузь є досить важливою серед галузей народного господарства, то це пояснює той факт, що в цій сфері діяльності створюється велика кількість робочих місць, використовується продукція інших галузей та відбувається розвиток малого та середнього бізнесу, що позитивно відображається на загальному стані економіки країни. На сьогодні будівельна галузь України перебуває у незадовільному стані, тому постає гостра потреба у розвитку її підприємств.

Аналітичний огляд результатів відомих досліджень вказує на те, щоб швидко і якісно адаптуватися до змін зовнішнього середовища та потреб ринку перед підприємствами будівельної галузі, існує постійна необхідність розвивати кадровий потенціал працівників тим самим забезпечувати розвиток підприємства відповідно до стратегічних цілей.

Більшість керівників виробництва вважають, що для досягнення мети та стабільного розвитку організації достатньо лише впровадити новітні технології будівельного виробництва, а робота з персоналом має менш важливе значення. За даними аналізу даних робіт це є однією з найважливіших помилок, що негативно відображається на діяльності будівельного підприємства, тому що в наш час кожна організація намагається приділити більшу увагу своєму персоналу, адже все більше стає зрозуміло, що люди є головною складовою успішного виконання поставлених перед підприємством завдань. Причому потрібно звертати увагу як на працівників, які безпосередньо беруть участь у виробничому процесі, так і на управлінців.

За даними Гринчук С. А. [3, с. 69] якісні кадри виступають основним фактором, який впливає на ефективну діяльність будівельного підприємства, а саме на залучення інвестицій та збільшення кількості замовлень на виконання різних видів робіт, на яких спеціалізується підприємство. Знання, досвід персоналу, соціально-психологічний клімат колективу, творча ініціатива та винахідливість окремих працівників, а також те, на скільки ефективно будуть прийняті управлінські рішення визначають якість виконаної роботи.

Основними кадровими проблемами підприємств будівельної галузі є:

- нераціональне використання кадрового потенціалу;
- недостатня кількість кваліфікованого персоналу;
- низька продуктивність праці;
- висока плинність кадрів.

Беззубко Л. В. [1, с. 32] вважає, що для вирішення важливих завдань стратегічного характеру підприємства залучають фахівців пенсійного віку. А це призводить до проблеми заміщення висококваліфікованих співробітників, які йдуть на пенсію, молодими кадрами через недостатній рівень досвіду, що несе негативний вплив на роботу, яка має бути виконана підприємством.

За останні роки зменшується якість будівельних робіт, тому що її виконують некваліфіковані робітники. Частими є випадки, коли структура будівельного підприємства часто визначається досить спонтанно, тому що потреба у працівниках є необґрунтованою нормативами. Це несе негативний вплив на продуктивність праці всього підприємства [2, с. 176].

Низька ефективність HR-менеджменту призводить до зменшення продуктивності праці. Якщо порівнювати вітчизняні будівельні підприємства з зарубіжними (Польщі, Бразилії), то продуктивність праці наших підприємств не перевищує рівня 25% [3, с. 78].

Для будівельних підприємств актуальною є проблема утримання кваліфікованих працівників. Для більшості організацій будівельної галузі характерно, що керівники не вчилися управляти персоналом, вони мають лише

галузевої освіти. Така ситуація несе негативний вплив на продуктивність праці персоналу і як результат, знижуються показники ефективності роботи всього підприємства [2, с. 174].

Також однією з проблем будівельних підприємств, що потребує уваги є мотивація людського капіталу, а точніше її неефективність та низький рівень. Узагальнюючи теоретичні підходи до аналізу процесів мотивації праці, вона визначається, на нашу думку, як процес використання сукупності мотивів та стимулів, спрямованих на активізацію діяльності працівника для досягнення загальних цілей підприємства як необхідної умови досягнення індивідуальних цілей працівника. Мотивація праці розглядається як сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до діяльності і орієнтують на досягнення встановлених цілей.

Мотиваційна система – це найбільш завершена форма організації мотивації, яка характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних елементів, органічно пов'язаних і сполучених за матеріальними, соціальними, інституціональними, психологічними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей. Цілісна система мотивації повинна включати економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові.

Аналіз сучасного стану мотивації персоналу будівельних підприємств показує відсутність ефективних важелів, здатних достатньою мірою стимулювати продуктивність праці працівників. Для вирішення цієї проблеми на підприємстві має бути запроваджена ефективна система мотивації, яка включатиме такі елементи:

- відповідний рівень зарплати;
- нарахування премій;
- забезпечення житлом;
- оплата лікарняних;
- направлення на відпочинок;

- сприяння досягненню цілей підприємства;
- розвиток корпоративної культури.

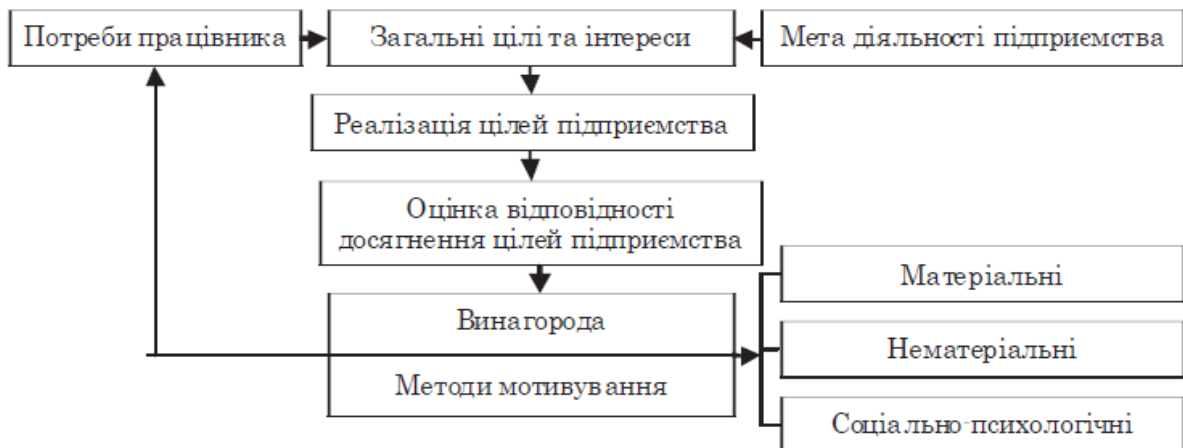


Рис. 1. Загальна модель системи мотивації персоналу підприємства

Таким чином, для здійснення ефективного управління будівельним підприємством в умовах динамічних змін зовнішнього середовища необхідна побудова та застосування ефективної моделі матеріального і нематеріального стимулювання персоналу підприємства із використанням накопиченого світовою практикою досвіду. Основою для цього є необхідність переходу системи управління підприємством від жорсткої ієрархії до гетерархії (взаємодії), що збільшує мотивацію кожного працівника, сприятиме підвищенню трудової активності персоналу і зацікавленості в професійному зростанні, розвитку ініціативності в роботі на основі творчого підходу, що покращує кінцеві результати роботи підприємства та дозволяє зміцнити позиції підприємства в конкурентній боротьбі.

Література

1. Беззубко Л. В. Кадровий потенціал будівництва / Л. В. Беззубко // Будівництво України. – 2010. – № 3. – 42 с.
2. Алексеева Н.Ф., Приходько І.С. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств // Менеджмент, маркетинг та управління персоналом: Вісник КРНУ імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 3. – С. 174–178.
3. Феклістов І. І. Кадрове ресурсне забезпечення інноваційного розвитку будівельних організацій / І. І. Феклістов // Економічне відродження України. – 2011. – Т. 28, № 2. – 107 с.