

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ТА МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Тимохіна К.Ю.

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

В роботі розглянуто питання розвитку персоналу, шляхом мотивації.

В умовах соціально – економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП. Ключовим фактором успіху у вирішенні даної проблеми є мотивація високопродуктивної праці персоналу підприємства.

Проблему здійснення мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх роботах багато вітчизняних і зарубіжних учених – економістів, однак у процесі інноваційно – структурної перебудови економіки України змінюються потреби, цінності, мотиваційна природа людини.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: Л. Brentano, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Х. Хекхаузен та ін. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грیشнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, В. Мандибура, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно

Реалізація заходів відносно мотивації персоналу на розвиток, повинна здійснюватися через узгодженість рівня розвитку здібностей працівника з рівнем їх реалізації, так як змінюваність професійно-кваліфікаційної складової є результатом реалізації особистої трудової поведінки, основою якої є форма реалізації потреби, тобто мотив через який людина буде діяти тим чи іншим чином.

На мою думку, дуже корисною в системі розвитку персоналу може бути інноваційна модель складання мотивації співробітників компанії, яка побудована на основі трьох факторів(життєвий цикл компанії ,кар'єрний ріст, співробітник) кожен з яких характеризується визначеними показниками. Їх сукупність в кожній точці уявляє теоретичний мотиваційний профіль конкретного співробітника

Отже, дана модель має велике практичне значення, тому що з її допомогою можна врахувати потенційні потреби співробітників різного рівня і етапів розвитку компанії, а також формування на цієї основі найбільш адекватної системи мотивації.