

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Шелест Ю.К., Степурина С.О.

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

В роботі розглянуто питання управління системою мотивації персоналу малого підприємництва. Управління системою мотивації персоналу в малому підприємстві є ключовим фактором для забезпечення високої продуктивності та задоволення співробітників, що в кінцевому підсумку сприяє загальному успіху компанії. Малі підприємства, враховуючи свої обмежені ресурси і тісні взаємини в команді, потребують особливого підходу до мотивації, який відрізняється від великих корпорацій.

Мотиваційні стратегії для малого бізнесу мають бути гнучкими та інноваційними, здатними адаптуватися до швидкозмінних умов ринку та індивідуальних потреб співробітників. Одним із ефективних підходів є впровадження системи нематеріальної мотивації, яка включає визнання зусиль, можливості професійного розвитку, гнучкі умови роботи, та створення сприятливого робочого середовища.

Ключове значення в системі мотивації має відкрита комунікація між керівництвом і персоналом. Залучення співробітників до процесу прийняття рішень не тільки підвищує їхню відповідальність і залученість, але й сприяє формуванню відчуття власності на результати своєї праці. Такий підхід може значно збільшити мотивацію та прихильність до компанії.

З огляду на обмежений бюджет багатьох малих підприємств, надзвичайно важливо використовувати креативні та вартісно-ефективні методи мотивації. Наприклад, запровадження програми бонусів за досягнення особистих і командних цілей, забезпечення можливостей для навчання та професійного росту може мати велике значення для мотивації співробітників.

Також, сприяння робочому-життєвому балансу є важливим аспектом мотивації на малих підприємствах. Забезпечення можливостей для гнучкого графіка, можливості працювати з дому та інших форм роботи, що відповідають сучасним вимогам ринку праці, можуть значно підвищити задоволеність роботою та продуктивність.

Отже, для малих підприємств важливо відходити від традиційних форм мотивації та розробляти більш адаптивні та індивідуалізовані підходи, що враховують як потреби бізнесу, так і особисті аспекти життя співробітників. Керівник повинен бути не тільки ініціатором, але й активним учасником у процесі мотивації, постійно шукаючи шляхи для покращення і вдосконалення цієї системи.