

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ефективне функціонування компаній різних форм власності залежить від багатьох умов, в тому числі й від здібності їхнього керівництва здійснювати постійний моніторинг всіляких зовнішніх та внутрішніх ризикоутворюючих факторів, які впливають на економічний стан. Серед них ризики, що пов'язані з мотивацією персоналу, стають одними з базових в економічній діяльності компаній, пріоритетом якої є бажання досягати максимальної прибутковості. Ризики, які обумовлені неефективною системою мотивації персоналу, можуть вчиняти негативний вплив на економічне становище компанії аж до її банкрутства. Тому кожний керівник чітко представляє собі залежність успішної роботи компанії від використання ефективної системи стимулювання персоналу.

До середини ХХ сторіччя основними стимулюючими факторами ефективної діяльності персоналу компаній були різні види як матеріального (гідна оплата праці за результатами роботи, використання різних преміальних систем, можливість просування по службі, наявність різноманітних соціальних пакетів), так і нематеріального заохочення (соціальна, психологічна, моральна, організаційна мотивація). Разом з тим у різних країнах в другій половині минулого сторіччя почали замислюватися над кардинально новими принципами мотивації персоналу. Особливо актуальним це було для США, Канади та Великої Британії у 60-х – на початку 70-х років ХХ сторіччя, де в той період почали спостерігатися зниження темпів зростання продуктивності праці, значна текучість кадрів, погіршення якості виробленої продукції. Використання багатьма компаніями, в тому числі й великими корпораціями, різних форм виробничої демократії – від груп для вирішення конкретних виробничих проблем («гуртки якості» за прикладом тих, що використовувалися в Японії, групи співробітництва керівників та робочих) до повністю автономних бригад, що знаходяться на самоврядуванні – особливого результату не дали. Рішення проблеми, наприклад в США, в значній мірі було знайдено завдяки розробці та використанню програми наділення робітників акціями своєї компанії (програма ESOP), яка на протязі наступних десятиріч дала дуже позитивні результати.

На перших етапах використання програми ESOP або подібних планів в більшості компаній спостерігалось суттєве підвищення продуктивності праці, помітне зростання прибутковості, майже повна відсутність страйків. Демократизація власності та управління дали можливість робітникам компаній, що використовують плані ESOP, отримувати більші поточні доходи, а також збільшувати свої пенсійні нагромадження.

Світовий досвід ефективного функціонування багатьох компаній з робочою акціонерною власністю, перш за все в США, а також в Іспанії, Швеції, Фінляндії та інших країнах, робить можливим та необхідним його використання й в Україні, де успішний розвиток приватних компаній в певній мірі буде залежати від впровадження сучасних прогресивних форм мотивації персоналу.

Література:

1. Юхнов Б.Ю., Корсаков Д.О. Аналіз та шляхи розв'язання суперечностей мотивації персоналу компаній з робочою акціонерною власністю. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка, 8(16). 2020.

2. O. Mnykh, O. Dikan, B. Yukhnov, L. Kvasova, M. Shkvaryluk. The role of personnel motivation in the risk management system of energy companies with employee stock ownership. 8th International Scientific Conference on Sustainability in Energy and Environmental Science, 21-22 October 2020, Ivano-Frankivsk, Ukraine.

Під керівництвом: доц. каф. Економіки та менеджменту, Б. Ю. Юхнова