

Ковальова В.І., Кузніцова С. С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Сутність мотивації персоналу на засадах соціально-орієнтованого управління.

svitkakuznetsova2001@gmail.com

Вступ. Мотивація персоналу на основі соціально-орієнтованого управління складається у створенні умов та інфраструктури, які сприяють задоволенню соціальних та професійних потреб працівників. Цей підхід враховує важливість людського фактору в організації та спрямований на створення позитивного корпоративного середовища, де працівники відчують себе заохоченими та забезпеченими умовами для розвитку. Ось чому керівництву будь якої організації так важливо звернути увагу на реалізацію цього підходу при управлінні персоналом.

Мета дослідження. Мета дослідження полягає в визначенні сутності, специфіки та складових елементів системи мотивації персоналу на засадах соціально-орієнтованого управління.

Матеріали та методи. Для досягнення поставленої мети використовувались загальнонаукові методи, а саме: порівняльний аналіз, синтез, індукція, дедукція, системний підхід, узагальнення.

Отримані результати. Проведений аналіз літератури [1-4] дозволив визначити ряд ключових аспектів, які впливають на мотивацію персоналу на основі соціально-орієнтованого управління, що подано на рис.1.

Розглянемо більш детально кожну з представлених складових.

Забезпечення основних потреб працівників є важливим аспектом управління персоналом та організаційного розвитку. Це стосується не лише фізіологічних потреб, таких як їжа та безпека, але і соціальних, психологічних та особистісних аспектів. Забезпечення основних потреб сприяє створенню умов, в яких працівники можуть відчути себе захищеними та підтриманими. Це впливає на їхню мотивацію та відданість роботі. Забезпечення основних потреб

покращує відносини між керівництвом та персоналом, створюючи атмосферу взаємоповаги та довіри.

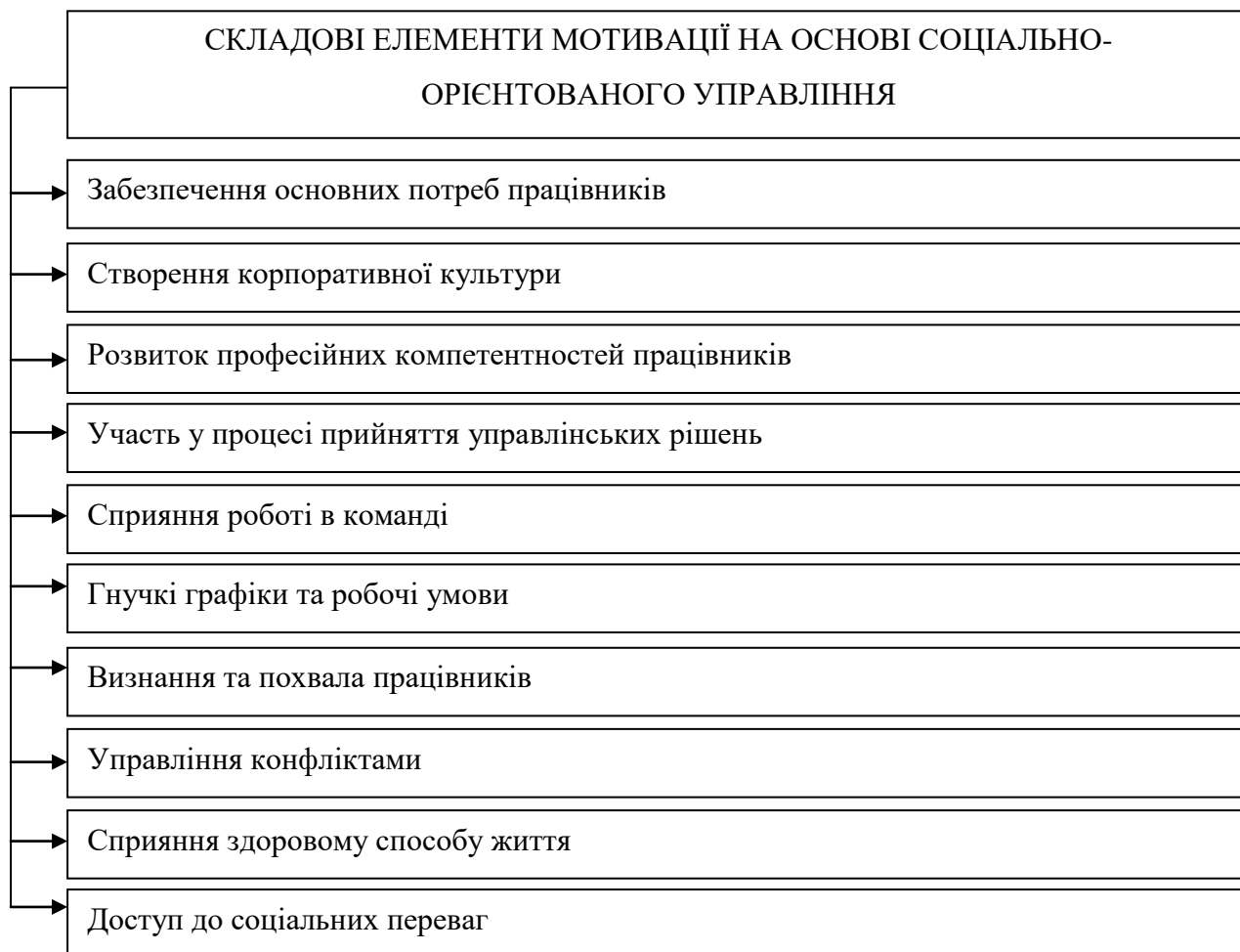


Рис. 1. Складові елементи мотивації на основі соціально-орієнтованого управління

Створення корпоративної культури має велике значення для успішності та стійкості будь-якої організації. Корпоративна культура представляє собою систему спільних цінностей, переконань, норм та практик, які визначають спосіб життя та роботи працівників у компанії. Сильна корпоративна культура формує позитивне та приємне робоче середовище. Працівники відчують себе частиною спільноти, де їх поважають та підтримують.

Розвиток професійних компетентностей не лише індивідуальний фактор, а й важливий елемент системи управління талантами та корпоративного

розвитку. Професійно розвинуті працівники легше адаптуються до нових технологій, методів роботи та стратегій організації.

Участь працівників у прийнятті рішень залучає їх до життєвого циклу рішень та створює відчуття зобов'язання щодо виконання та впровадження прийнятих рішень. Крім того різноманіття думок та досвіду працівників може призвести до виникнення більшої кількості ідей та альтернативних рішень, що покращує якість прийнятих рішень.

Розвиток спільної роботи та командної діяльності сприяє виникненню нових ідей та інновацій, оскільки кожен член команди приносить унікальний погляд та досвід у роботу. Крім того ефективна команда може досягати більших результатів, ніж сума індивідуальних зусиль, завдяки оптимальному використанню ресурсів та здатності працювати разом.

Надання можливості для гнучких робочих графіків та створення комфортних умов праці, що враховують індивідуальні потреби може допомогти зменшити стрес та вигорання, дозволяючи працівникам краще впоратися з робочим та особистим життям. Крім того вони можуть підвищити робочу ефективність, оскільки працівники можуть працювати у тих часах, коли вони найбільш продуктивні.

Визнання та похвала працівників сприяють покращенню загального задоволення працівників від своєї роботи та організації в цілому.

Конструктивне вирішення конфліктів, які виникають у робочому середовищі допомагає знизити рівень стресу та вигорання серед працівників, забезпечуючи взаєморозуміння та відкритий обмін інформацією.

Що стосується сприяння здоровому способу життя, то тут слід зазначити, що організації, які приділяють увагу здоров'ю своїх працівників, часто володіють позитивним іміджем як внутрі компанії, так серед громадськості. Також здорові працівники можуть краще співпрацювати, сприяючи командній роботі та взаємодії.

Переваги в сфері соціального захисту можуть стати конкурентною перевагою для компанії на ринку праці, особливо в умовах високої конкуренції

за таланти. Окрім цього соціальні переваги можуть сприяти створенню робочого середовища, де працівники відчують себе у безпеці та відчують підтримку компанії, а це дуже важливо для працівників жінок.

Висновки. Засади соціально-орієнтованого управління сприяють формуванню позитивного підприємницького середовища, де працівники відчують себе необхідними, цінними та мають можливість більш повно реалізувати свій потенціал. Таке управління може зберігати талановитих співробітників та підтримувати їхні кар'єрні амбіції.

Перелік використаних джерел:

1. Данюк В.М. Управління персоналом: підруч. / В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.; [за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка]. Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 667 с.
2. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. – Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. – 424 с.
3. Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. Управління потенціалом підприємства: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2016. 195 с.
4. Склярчук Т.В., Панас Я.В. Економіка праці: навч. посіб. / Т.В. Склярчук, Я.В. Панас. НМР Львівської політехніки, 2017. 228 с.