

НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА РОЗВИТКУ НАФТОГАЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна діяльність будь-якої організації беззаперечно залежить від управлінського персоналу. Тому, виникає необхідність покращувати ефективність їхньої діяльності за рахунок підвищення рівня їхньої мотивації на підприємстві.

Мотивація управлінської праці, як і будь-який комплексний механізм, вимагає контролю та управління. Управління мотивацією управлінської праці - це процес планування та організації мотивації управлінської праці, вивчення її розвитку в часі, контроль і регулювання за її реалізацією. Концептуальна модель управління мотивацією управлінської праці побудована на основі системного підходу (в основу покладений підхід Устенка А.О.). Модель управління мотивації управлінської праці представлена наступними підсистемами: «X» - цільова підсистема, «У» - забезпечуюча підсистема, «ХУ»- нормативно-законодавча підсистема, «Z» - керуюча підсистема, які можуть бути оцінені параметрами, показниками, критеріями управління мотивацією управлінської праці (рис. 1). [2, с. 14]

Цільова підсистема «X» (процес мотивації управлінської праці) ілюструє управлінський цикл (сукупність етапів, процесів, функцій, які слід здійснити для досягнення мети (отримання результату). Реалізація цілей і процесів, які необхідно здійснити, щоб сформувавши мотивацію управлінської праці, визначають фактори досягнення цілей, які ми розділили на зовнішні та внутрішні мотиватори (підсистема «У»). До зовнішніх мотиваторів ми віднесли: групу природних факторів, групу матеріально-технічних факторів і групу організаційно-правових факторів [3, с. 132]; до внутрішніх: потреби, інтереси, мотиви, поведінку, винагороди та цілі. Підсистема управління («Z») відображає реалізацію загальних функцій управління мотивацією управлінської праці на фоні нагромадженого досвіду і спрямована на досягнення результатів. Така система відносин потребує вдосконалення і стабілізації системи законів, підзаконних актів, інструкцій, наказів, тобто усієї нормативно-законодавчої бази (підсистема «ХУ»).

Розглянемо детально кожну вісь та її складові. Вісь «X» - цільова підсистема: процес мотивації управлінської праці. Дана підсистема представлена наступними складовими процесами: X_1 – виявлення мотиваційних потреб управлінської праці, X_2 – вимірювання задоволеності виявленими потребами, X_3 – виявлення мотиваційного потенціалу, X_4 – впровадження заходів мотивації управлінської праці.

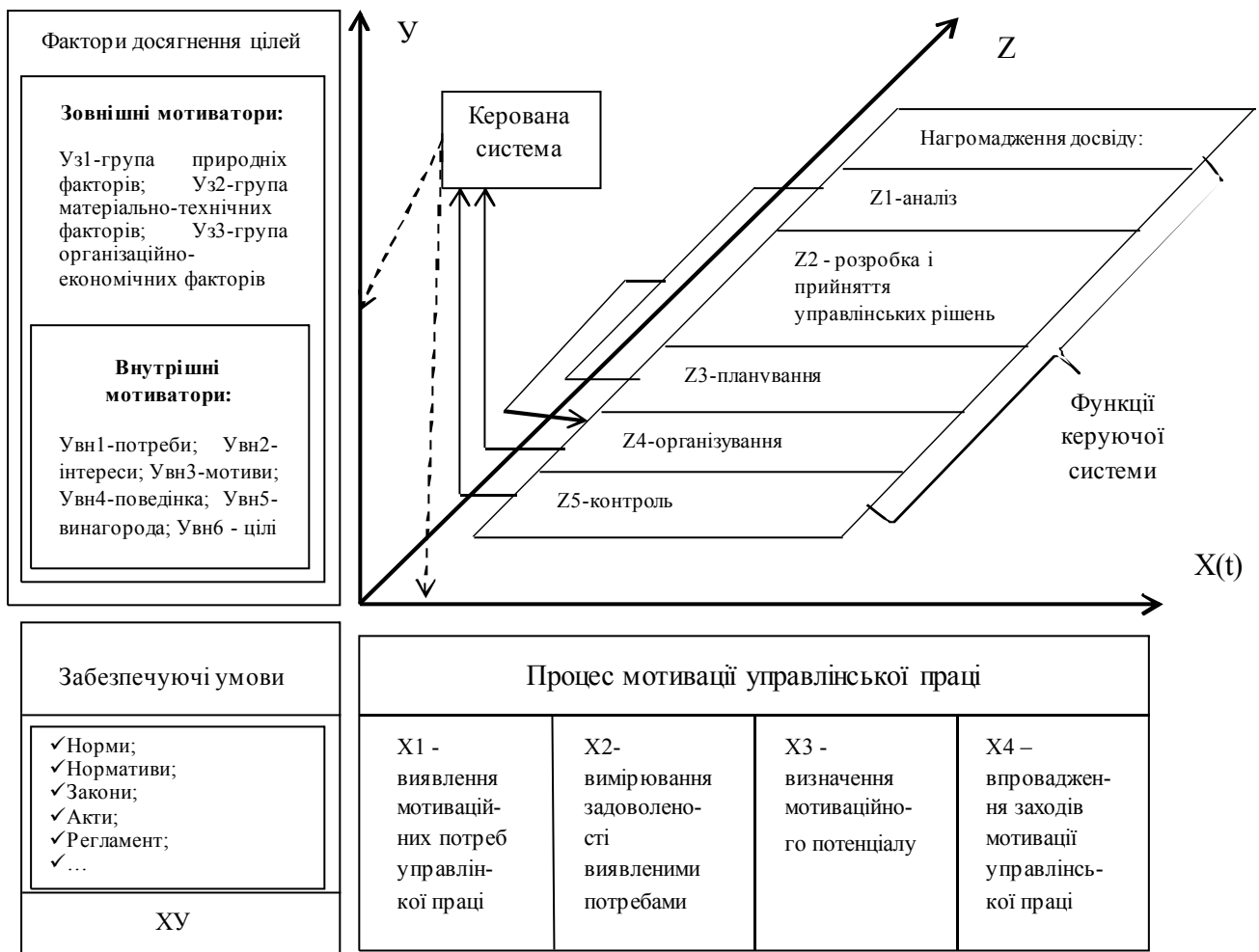


Рис. 1 – Теоретична модель процесу мотивації управлінської праці

Для реалізації процесу мотивації управлінської праці визначаються фактори досягнення поставлених цілей (вісь «У»). Деталізуємо фактори, які розділені на внутрішні та зовнішні мотиватори. До зовнішніх мотиваторів ми віднесли: Уз1-група природніх факторів; Уз2-група матеріально-технічних факторів; Уз3-група організаційно-економічних факторів. Внутрішніми мотиваторами є Увн1-потреби; Увн2-інтереси; Увн3-мотиви; Увн4-поведінка; Увн5-винагорода; Увн6 – цілі.

Система управління (вісь «Z») відображає реалізацію загальних функцій управління мотивацією управлінської праці. Деталізуємо їх: Z₁ – аналіз системи мотивації управлінської праці, Z₂ – розробка і прийняття управлінських рішень, Z₃ – планування мотивації управлінської праці, Z₄ – організування мотивації управлінської праці, Z₅ – контроль як інструмент мотивації управлінської праці.

Стосовно підсистеми «ХУ», то вона представляє собою всю нормативно-законодавчу базу, яка дозволяє формувати та реалізувати мотиваційний механізм управлінської праці.

Отже, для ефективного функціонування механізму мотивації управлінської праці необхідно забезпечити його управління. Запропонована концептуальна модель процесу управління мотивації управлінської праці на основі системного підходу і представлена вищезазначеними підсистемами, які можуть бути оцінені як кількісними так і якісними методами.

Одним з таких уніфікованих методів є застосуванням математичного

моделювання [1, с. 268]. В основу моделі механізму мотивації праці покладено принцип взаємозв'язку внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на трудову діяльність працівників та підприємства в цілому. Її можна представити у вигляді функції:

$$Z = f(X, Y, XY)$$

Наступна система рівнянь дозволить здійснити необхідні розрахунки:

$$\begin{cases} Z_1 = a_1 * X_1 + b_{1.1} * Y_{вн_{1.1}} + b_{1.2} * Y_{вн_{1.2}} + b_{1.3} * Y_{вн_{1.3}} + b_{1.4} * Y_{вн_{1.4}} + b_{1.5} * Y_{вн_{1.5}} + b_{1.6} * Y_{вн_{1.6}} + \\ + const \\ Z_2 = a_2 * X_3 + b_{2.1} * Y_{вн_{2.1}} + b_{2.2} * Y_{вн_{2.2}} + b_{2.3} * Y_{вн_{2.3}} + b_{2.4} * Y_{вн_{2.4}} + b_{2.5} * Y_{вн_{2.5}} + b_{2.6} * Y_{вн_{2.6}} + \\ + b_{2.7} * Y_{з_{2.1}} + b_{2.8} * Y_{з_{2.2}} + b_{2.9} * Y_{з_{2.3}} + const \\ Z_3 = a_3 * X_2 + b_{3.1} * Y_{з_{3.1}} + b_{3.2} * Y_{з_{3.2}} + b_{3.3} * Y_{з_{3.3}} + const \\ Z_4 = a_4 * X_2 + b_{4.1} * Y_{вн_{4.1}} + b_{4.2} * Y_{вн_{4.2}} + b_{4.3} * Y_{вн_{4.3}} + b_{4.4} * Y_{вн_{4.4}} + b_{4.5} * Y_{вн_{4.5}} + b_{4.6} * Y_{вн_{4.6}} + \\ + const \\ Z_5 = a_5 * X_4 + b_{5.1} * Y_{з_{5.1}} + b_{5.2} * Y_{з_{5.2}} + b_{5.3} * Y_{з_{5.3}} + const \end{cases}$$

Запропонована економіко-математична модель дозволяє підвищити ефективність управління мотивацією управлінської праці шляхом оптимізації системи стимулювання. Останнє стає можливим за рахунок холістичного підходу до системи мотивації управлінської праці.

Отже, моделювання процесу управління мотивації управлінської праці дає можливість не тільки кількісно оцінити її рівень, але сформулювати актуальні заходи, які підвищують її ефективність.

Список посилань на джерела

1. Ковальчук О. А. Економіко-математичне моделювання управління мотиваційним процесом персоналу / О. А. Ковальчук, О. Д. Ситнік // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка . - 2013. - Т. 21, вип. 7(4). - С. 268-273.
2. Малинка О.Я. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.: Івано-Франківськ, 2010
3. Устенко А.О. Інформація управління виробничими процесами: Монографія. - Івано-Франківськ.: Факел, 2011. – 220с.