

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Будівельна галузь є однією із найважливіших в економіці країни. Велика кількість учасників виробництва та експлуатації продукції формує значну кількість робочих місць. При цьому використання новітніх технологій та матеріалів зумовлює потребу у висококваліфікованому персоналі. Персонал є одним із вирішальних ресурсів підприємства, від ефективного управління яким на будівельних підприємствах залежить ефективність діяльності не тільки безпосередньо підприємства, але й всієї галузі. Формування ефективної системи управління персоналом неможливе без використання інноваційних методів стимулювання та мотивації.

Формування сприятливих умов для стимулювання і активізації інноваційної діяльності на підприємстві в істотній мірі залежить від організаційних форм її використання. Якщо розглядати аспекти праці працівників будівельних підприємств, то для її оцінки необхідно враховувати власне працю (виробничий аспект), розумову роботу (творчий аспект), задоволення працею (соціально-психологічний аспект), та грошову винагороду (матеріальний аспект).

Розробка ефективних методів мотивації персоналу є одним із найважливіших завдань сучасних підприємств будівельної галузі. Різноманіття теоретичних підходів створює непросту ситуацію для керівників служб управління персоналом будівельних підприємств. Від правильного вибору методу оцінки залежить успішність системи стимулювання, а значить - ступінь задоволеності працівників і, наприкінці, фінансово-економічні показники підприємства.

Серед методів оцінки персоналу, що представляють практичний інтерес, можна виділити ті, які ґрунтовані на ранжируванні посад за ступенем важливості виконуваних працівниками функцій, кваліфікації, здібності до самовдосконалення тощо. Такі методи давно і успішно застосовуються у багатьох країнах. Проте, як показує практика, сліпе копіювання чужого досвіду без урахування якості підготовки персоналу, конкретних умов і традицій, що склалися, може привести до негативного результату.

Зараз на дуже багатьох підприємствах недержавної форми власності проблеми розробки справедливої і ефективної системи оплати праці загострилися у зв'язку з введенням нових посад, не вказаних в регулятивних документах (чи віднесених до «фахівців»). Так, наприклад, за умов планової економіки співробітникам, що займалися закупівлею сировини і комплектуючих, а також задіяним у сфері збуту готової продукції, не доводилося приймати рішень із вибору постачальників і стимулювання збуту. Цими питаннями займалися плануючі органи, а завданнями збутових служб були: своєчасне оформлення заявок, отримання (а нерідко і «вибивання») дефіцитних виробів і відправка

готової продукції за адресою, вказаною в розрядці. Але в умовах ринкової економіки роль будівельної галузі значно зросла, на неї тепер покладені завдання забезпечення виробництва ресурсами потрібної якості за прийнятною ціною, збільшення продажів тощо. При цьому не зовсім зрозуміло, до якої групи фахівців у тарифній сітці можна віднести, наприклад, менеджера з персоналу або аналітика цієї служби.

Аналіз специфічних особливостей будівельної галузі взагалі, та її продукції зокрема, дає привід констатувати необхідність висококваліфікованих працівників на підприємствах, які завдяки своїй продуктивній праці зможуть привести підприємство до більш ефективних результатів діяльності. При цьому слід зазначити, що кваліфікація та досвід не є єдиними факторами, що характеризують працівника. Керівництво підприємства повинне враховувати також особисті якості, такі, як комунікабельність, бажання отримувати нові знання, підвищувати рівень кваліфікації, здатність повести за собою команду та створити сприятливий клімат у колективі. Завдяки саме таким робітникам формується корпоративна культура, яка дає змогу співробітникам продуктивно працювати, а підприємству за цей рахунок отримувати більший прибуток, та досягати стратегічних цілей.

Якщо мова йде про підприємство, яке займається інноваційною діяльністю, слід визначити особливості управління персоналом на інноваційних підприємствах.

Враховуючи все вищесказане, концептуальна модель управління мотивацією персоналу в умовах інноваційної діяльності будівельного підприємства повинна оптимізувати та врахувати два аспекти впливу управління персоналом на діяльність підприємства: інтереси самого підприємства, як господарського об'єкту та інтереси працівників, як потенційних споживачів продукції.

Одним із способів підвищення інноваційної активності може бути той, який матеріально стимулює якість продукції, що випускається, використовує кращі вдячні властивості персоналу, а саме у відповідь на заздалегідь авансоване підвищення зарплати - відповідальніше відношення працюючих до якості своєї праці, більший ентузіазм і, як результат, вища якість продукції, що випускається. Інакше цей підхід до оплати праці можна сформулювати таким чином: «Вища зарплата – вища якість продукції і активізація праці». Це суперечить повсюдно використовуваному підходу: «Висока ефективність – висока зарплата»

Реалізація даного інноваційного способу в широкому масштабі дозволяє зрештою збільшити попит і купівельні здібності населення (у зв'язку з підвищенням зарплати), що, відповідно, збільшує обсяги реалізації продукції, валовий прибуток і масу прибутку підприємств. Обсяги продажів збільшуються на основі більшої інноваційної активності персоналу і, як наслідок, за рахунок підвищення якості продукції і зменшення її собівартості (відповідного потім зниження ціни).