

ПЕРЕДМОВА

Сучасний етап розвитку економічних відносин на рівні підприємства характеризується особливою увагою до пошуку нових концептуальних підходів до управління персоналом. Упровадження новітніх методів управління, розвиток ефективної, мотивованої, командної взаємодії є дуже важливими та актуальними для економічного поступу України. Одним зі шляхів вирішення цієї проблеми є формування ефективних систем мотивування управлінського персоналу. Актуальність цієї тематики доводять численні наукові публікації, в яких досліджено проблеми мотивування праці, а також велика кількість замовлень на тренінгові навчальні програми і семінари, які проводять консультанти-практики, що займаються безпосередньо розробленням систем винагород, компенсацій, стимулювальної оплати праці на замовлення підприємств. Однією з причин негативного міграційного сальдо, яке спостерігається останнім часом в Україні, є також низькі показники заробітної плати, невисокий рівень трудової мотивації, що в майбутньому може негативно позначитися на динаміці економічного зростання держави. Тому формування нових ефективних систем мотивування праці залишається і актуальною науковою проблемою, і пріоритетним напрямом розроблення практичних управлінських стратегій.

Дедалі більше на формування мотиваційної політики впливає чинник організаційної культури, який необхідно враховувати, оцінюючи системи мотивування. Тому потрібно розвивати теоретичні та прикладні аспекти побудови цілісних систем мотивування праці, удосконалювати методичні засади стосовно їхнього оцінювання.

Окреслене коло проблемних питань відображено у змісті монографії, в якій сформовано та обґрунтовано теоретико-методологічні та прикладні засади концепції мотивування управлінського персоналу, яка зорієнтована на висновки сучасної економічної науки та практичний досвід, тобто органічно поєднує методологію і технологію для того, щоби дотриматись принципу системності наукових поглядів на розуміння мотиваційної політики підприємства і її відповідності вимогам часу. Концепція відображає стратегічну мету, завдання, терміни,

механізми реалізації мотиваційної політики. Крім того, концепція охоплює всі види забезпечення успішної реалізації мотиваційної стратегії: нормативно-правове (різні положення, кодекси, стандарти, розпорядження тощо, дотичні до стимулювання й мотивації), інформаційне, технічне, справочинне, методичне та інші.

У прикладному сенсі в монографії запропоновано методичні підходи до оцінювання рівня і стану мотивації праці, що, на противагу підходам інших дослідників, відображають взаємозв'язок ціннісних орієнтацій, закономірностей поведінки і мотивів; методичні засади щодо визначення тенденцій мотивації праці на основі аналізування соціальних стандартів життя населення, які дають змогу прогнозувати зміни рівня життя громадян завдяки системному аналізу соціально-економічних процесів; методика оцінювання ефективності системи мотивування управлінського персоналу, яка забезпечує системність і комплексність оцінювання на основі сукупності економічних, соціальних і культурологічних мотиваторів; теоретичні аспекти взаємозв'язку між організаційною культурою і мотивацією управлінського персоналу, що підвищить ефективність використання внутрішнього механізму мотивації і вплине на вибір мотиваційних пріоритетів залежно від типу культури.

Монографія буде корисною для наукової спільноти, аспірантів, менеджерів усіх рівнів, господарників, усіх, хто цікавиться проблематикою мотивування персоналу.