

Магістр 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ТА ГРУПОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Досліджено можливості реалізації такої функції управління, як мотивація. Розглянуто особливості індивідуальної та групової мотивації. Зроблено висновки щодо ролі зазначених видів мотивації в діяльності підприємства.

Аннотация. Исследованы возможности реализации такой функции управления, как мотивация. Рассмотрены особенности индивидуальной и групповой мотивации. Сделаны выводы касательно роли указанных видов мотивации в деятельности предприятия.

Annotation. The paper deals with the opportunities of realization of such management function as motivation. The features of individual and group motivation have been observed. The conclusions about the role of the named variants of motivation have been made.

Ключові слова: індивідуальна мотивація, групова мотивація, підприємство.

Мотивація є однією з основних функцій управління підприємством, котра визначає ефективність використання його людських ресурсів. На сьогоднішній день існує багато праць вчених-економістів, присвячених вивченню поняття мотивації, її різновидів, основних теорій та методів мотивації персоналу. Серед найбільш ґрунтовних праць, у яких ретельно досліджуються питання мотивації, можна відмітити роботи таких авторів, як: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор, С. Занюк, А. Кібанова та ін. Проте, незважаючи на велику увагу дослідників щодо даної теми, і досі залишаються актуальними і не повною мірою вивченими деякі аспекти мотивації, пов'язані з діяльністю трудових колективів.

Метою роботи є проведення порівняльного аналізу особливостей

мотивації окремих та робочих груп на підприємстві.

Останнім часом більшість авторів зосереджуються на системах та методах мотивації індивідуальних результатів кожного працівника. Проте слід брати до уваги, що ефективність роботи будь-якої організації чи підприємства обумовлюється сполученою роботою всього колективу [1].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [2].

До індивідуальної та групової мотивації (таблиця) відносяться матеріальні та нематеріальні стимули. Прикладами індивідуальної мотивації є індивідуальна відрядна заробітна плата; бонуси; премії; збагачення змісту праці (забезпечення більш цікавою роботою з майбутньою можливістю посадового і професійного зростання); індивідуальна винагорода; цінні подарунки і почесні грамоти; нагородження медалями та орденами, присвоєння почесних звань за особливі заслуги.

Таблиця

Порівняння індивідуальної та групової мотивації

Індивідуальна мотивація	Групова мотивація
Мета самовираження	Спільна мета
Положення, престиж, гордість	Гордість за колектив, груповий егоїзм, прагнення до перемоги в конкуренції
Прагнення до контактів, комунікації, спілкування рівного з рівним	Груповий дух, групова ненависть, групові нахили, солідарність
Прагнення до безпеки, захисту від ризику	Формування колективу
Фізіологічні потреби: спрага, голод, дихання, одяг і т. д.	Збіг інтересів, тиск, вторинні групи

Задоволеність матеріальною винагородою, її справедливим рівнем мотивує ініціативу людей, формує в них прихильність

організації, привертає до неї нових працівників. Безумовно, що ні одна система матеріальної винагороди не може повністю враховувати характер і складність праці, особистий внесок працівника і весь обсяг роботи, оскільки багато трудових функцій взагалі не фіксується в нормативних актах і посадових інструкціях. Як приклади групової мотивації можуть бути наведені участь у справах організації; перспектива опанування нових знань і навичок; створення умов для формування професійної гордості, відповідальності за роботу (наявність відомої частки ризику, можливість домогтися успіху); мотив першого дня роботи; забезпечення можливостей виразити себе у праці, публічне визнання; дошка пошани; атмосфера взаємної поваги у колективі, довіра.

Отже, на підприємстві використовують групову, а також індивідуальну мотивацію. Для більш ефективного управління організацією потрібно застосовувати комбінацію цих видів. Варто зазначити, що при переході до ринкових відносин основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. Однак іноді ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою. Керівництво використовує різні форми матеріального та нематеріального стимулювання. Особлива увага приділяється індивідуальному підходу як до працівників різного соціального та посадового статусу, так і до окремих працівників у межах різних груп.

Таким чином, неможливе правильне стимулювання найманих працівників без урахування їх трудових мотивацій. Саме на цьому принципі і повинна будуватися система стимулювання, яка повинна бути гнучкою, легко змінюватися відносно різних категорій персоналу.

Наук. керівн. Мартиненко М. В.

Література: 1. Растворцева К. И. Мотивация коллективной деятельности / Растворцева К. И. – М. : Журнал "Управление развитием", 2010. – 77 с. 2. Мишурова И. Управление мотивацией персонала / И. Мишурова, П. Кутелев. – ИНФРА-М, 2006. – 183 с. 3. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2009. – 337 с.