

Магістр 2 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто основні види системи мотивації на підприємстві та виявлено роль і значення поняття "мотивація" для працівників будь-яких організацій.

Аннотация. Рассмотрены основные виды системы мотивации на предприятии и выявлены роль и значение понятия "мотивация" для работников любых организаций.

Annotation. The main types of motivation in the company are considered and the role and significance of the term "motivation" for employees of any organization are revealed.

Ключові слова: система мотивації, мотивація на підприємстві, методи мотивації трудової поведінки.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що в будь-якому сучасному бізнесі все більшого значення набувають мотиваційні аспекти в управлінні персоналом. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Система мотивації персоналу в компанії – комплекс заходів, що стимулюють персонал не тільки до роботи, за яку платять гроші, але, перш за все, до особливої старанності й активного бажання працювати саме в цій організації для отримання в подальшому високих і найвищих результатів у своїй діяльності [1].

Мотивований співробітник – той співробітник, у якого "горять очі", який йде на роботу "як на свято", постійно вдосконалюється, отримує стабільну і високу заробітну плату, тим самим просуває свою компанію до зростання [2].

Уявлення про можливості мотивації праці робітників зазнали

і достатнім стимулом для спонукання працівника до ефективної праці є матеріальна винагорода. Ф. Тейлор, засновник школи наукового менеджменту, який розробив свою систему організації праці робітників, переконливо доводить зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою. Однак експерименти Е. Мейо в Хоторні виявили значний вплив на продуктивність праці саме психологічних чинників. З часом з'явилися різні психологічні теорії мотивації, що намагаються з різних позицій розглянути визначальні чинники та структуру мотиваційного процесу. У результаті так звана політика "батоба і пряника" змінилася виробленням більш складних систем стимулювання мотивації працівників до праці, що базуються на результатах її теоретичного вивчення.

Загальну характеристику процесу мотивації можна уявити, якщо розглянути використовувані для цього пояснення понять "потреби", "мотиви", "цілі".

Потреби – це необхідність для людини таких умов, що забезпечують її існування і самозабезпечення. Потреби є джерелом активності людини, причиною її цілеспрямованих дій [3].

Мотиви – це внутрішні спонукання людини до дії, спрямовані на результат (мету) [3].

Цілі – це бажаний об'єкт або його стан, до володіння якими прагне людина [3].

Загальна схема мотиваційного процесу, яка відображає взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей, наведена на рисунку [1].

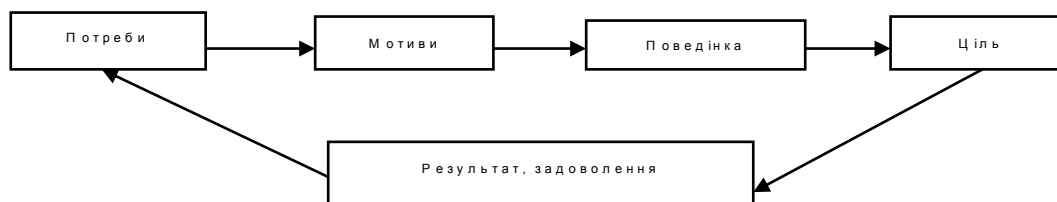


Рис. Схема мотиваційного процесу

Таким чином, мотивація – процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці [4].

Існують такі методи мотивування ефективної трудової поведінки:

- матеріальне заохочення;
- організаційні методи;
- морально-психологічні методи.

В останні роки кадрові управлінці освоюють все нові способи стимулювання працівників. У хід йде не тільки класичне економічне мотивування у вигляді грошових бонусів і високих зарплат, але й

неекономічні способи стимулювання. До таких способів відносять організаційні та морально-психологічні заходи.

У цілому можна сформулювати ряд правил здійснення ефективної мотивації працівників:

1. Мотивування тоді приносить результати, коли підлеглі відчують визнання свого внеску в результати роботи, володіють заслуженим статусом. Обстановка і розмір кабінету, участь у престижних конгресах, функція представника фірми на важливих переговорах, поїздка за кордон, неординарне позначення посади – все це підкреслює положення співробітника в очах колег і сторонніх осіб. Вдаватися до цього методу варто делікатно: часткове або повне позбавлення працівника раніше наданого статусу призводить, як правило, до надзвичайно бурхливих реакцій і може привести до звільнення з існуючої посади.

2. Несподівані, непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані, якщо вони практично стають незмінною частиною заробітної плати.

3. Позитивне підкріплення результативніше за негативне.

4. Підкріплення повинно бути невідкладним, яке виражається в негайній і справедливій реакції на дії співробітників. Вони починають усвідомлювати, що їхні неординарні досягнення не тільки помічають, але й відчутно винагороджують. Виконану роботу і несподівану винагороду не повинен розділяти занадто великий проміжок часу; чим більше часовий інтервал, тим менший його ефект. Однак заохочення керівника повинні, урешті-решт, втілюватися в життя, а не залишатися у вигляді обіцянок.

Таким чином, виходячи з наведеного вище, можна зробити висновок, що для підвищення результативності працівників необхідно постійно вдосконалювати систему мотивації в організації, адже мотиви відіграють важливу роль у трудовій діяльності людини. Без них трудова діяльність взагалі не може здійснюватися доцільно. Але мотиви бувають різні і можуть впливати з різною силою, викликаючи спрямовану чи неспрямовану активність людини.

Ефективність тієї або іншої мотиваційної системи в практичній діяльності багато в чому залежить від органів управління.

Не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи і при будь-яких обставинах. Однак будь-який метод, що застосовується керівником, заснований на вибраній фірмою стратегії управління людськими ресурсами. Це означає, що вибір конкретного методу мотивації повинен, у першу чергу, визначати загальну стратегію управління персоналом, якої дотримувалася або бажає дотримуватися організація.

Наук. керівн. Гриньова В. М.

Л і т е р а т у р а: 1. Соломанидина Т. О. Управление мотивацией персонала : учебн. пособ. / Т. О. Соломанидина. – М. : Рос. экон. акад., 2005. – 516 с. 2. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебн. пособ. / Авдеев В. В. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 611 с. 3. Стаут Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л. У. Стаут ; пер. с англ. – М. : ООО "Издательство "Добрая книга", 2007. – 536 с. 4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учебн. пособ. / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2010. – 508 с.