

Полтавський О. О.
студент ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(науковий керівник – Кліменко О. М., к. е. н., доц.,
доцент кафедри державного управління,
публічного адміністрування та економічної політики
ХНЕУ ім. С. Кузнеця)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Мотивація завжди відігравала значну роль в житті кожної людини. Адже вона є важливим елементом, котрий певною мірою впливає на результати нашої повсякденної діяльності. Мотивація стає в нагоді під час виконання буденних справ, в навчанні, в професійній діяльності, в особистісному розвитку тощо. Іншими словами, значення цього фактору неможливо ігнорувати, адже він виступає спонукальним елементом в досягненні будь-якої мети. Мотивація є невід'ємною частиною критеріїв, які необхідні для досягнення успіху. В сучасному інформаційному суспільстві її вплив є ключовим елементом, котрий необхідний нам задля того, щоб наша діяльність була максимально результативною.

Мотивація – це важіль, котрий є спонукальним елементом докладати максимум зусиль та старанно виконувати певну роботу з метою досягнення бажаної мети. Мотивацію зазвичай пов'язують з процесами, які людина виконує щоденно. Ці процеси стосуються навчання, роботи або будь-яких інших дій, які несуть в собі високу готовність до виконання певної роботи, з метою досягнення поставленої мети. В професійній або виробничій діяльності це зазвичай – економічна вигода.

Якщо порівнювати результати діяльності людини з низькою мотивацією до отримання бажаного результату та результати діяльності людини, котра має високий рівень мотивації, то зрозуміло, що більш ефективною виявиться робота саме тієї, що має високий рівень вмотивованості. Адже ця особистість налаштована на розвиток, покращення результатів, підвищення ефективності та досягнення поставленої мети.

Не менш важливе значення мотивація відіграє в роботі. Адже одним з головних ресурсів будь-якого бізнесу є персонал, який зазвичай прийнято вважати людським капіталом. Основними елементами, котрі забезпечують його формування є здоров'я, знання, добробут, освіта, рівень життя населення. Тому важко уявити розвиток та реалізацію людського капіталу без врахування мотивації персоналу[1].

Мотивація персоналу – це комплекс певних заходів, які використовує керівництво бізнесу або компанії, основна мета застосування якого спрямована на стимулювання та створення таких умов для роботи, щоб працівники почувалися максимально комфортно, в результаті чого виконували свої обов'язки віддано, наполегливо, старанно, ефективно та своєчасно. Також це поняття можна охарактеризувати як певний напрямок в процесі управління

діяльністю працівників, який відповідає за створення стимулу до виконання завдань. Переваги цього чинника включають в собі задоволення потреб всіх співробітників компанії, а також мають мету підвищити їх бажання до максимально результативної діяльності[2].

Існує тенденція, що досить часто можна зіткнутися з такою ситуацією, коли керівництво компанії або організації взагалі не бере до уваги мотивацію персоналу на шляху до розвитку бізнесу.

Зрозуміло, що кожен керівник прагне розвивати та удосконалювати свою справу, тому приймає рішення про певні зміни з структурі діяльності своєї компанії. Але доволі часто керівництво, на етапах розробки плану з розвитку бізнесу, припускається категоричної помилки, а саме незначні або ж взагалі відстані заходи, що направлені на підвищення вмотивованості персоналу. Це може бути пов'язано з тим, що директори не усвідомлюють важливість та значимість цього фактору.

Іноді важливість впливу цього елементу (мотивації персоналу) на загальний результат діяльності компанії не розуміється та не практикується. Що в результаті призводить до того, що працівники спочатку працюють менш ефективно, а згодом можуть взагалі звільнитися та почати шукати краще місце для роботи. Така тенденція є неприпустимою та небажаною для будь-якого бізнесу.

Низький рівень або взагалі відсутність мотивації працівників має значний негативний вплив на результати їхньої діяльності, а згодом - на загальний результат діяльності всього бізнесу. З метою недопущення такої ситуації варто приділяти значної увагу мотивації персоналу.

Для того, що не допустити виникнення в бізнесі проблеми низької мотивації, або в разі того, якщо вже така проблема виникла варто скористатися заходами, які покликані виправити таку ситуацію.

Розрізняють два види мотивації персоналу, а саме – матеріальна та нематеріальна мотивація[3]. З їх допомогою можна підвищити бажання працівників до більш результативної діяльності. Але, перш за все, необхідно розібратися, що саме ці види мотивації несуть в собі та які заходи варто провести, для отримання бажаного результату.

До матеріальної мотивації персоналу можна віднести:

- Підвищення заробітної плати;
- Премії, за особливі досягнення в роботі;
- Доплата, надбавки, компенсації;
- Бонуси;
- Відсоток від продажів товарів або надання послуг (в залежності від виду діяльності компанії);
- Соціальний пакет;
- Пільги;
- Путівки на відпочинок;
- Подарунки до свят.

До елементів нематеріальної мотивації персоналу можна віднести:

- Підвищення професійних знань та навичок, які стануть в нагоді в подальшій роботі і допоможуть розвивати бізнес;
- Підвищення по кар'єрним сходам;
- Відповідні та комфортні умови праці – забезпечення персоналу всім необхідним для роботи;
- Гнучкий та зручний графік роботи;
- Якісна організація трудової діяльності;
- Медичне обслуговування;
- Похвала від керівництва.

Зрозуміло, що існує ще дуже багато способів за допомогою яких можна підвищити мотивацію персоналу. Застосувавши ці способи впливу дійсно можна досягти успіху.

Хоча матеріальна мотивація має певні переваги над нематеріальною мотивацією, не можна сказати, що лише врахувавши матеріальні заходи можна покращити мотивованість персоналу. Як показує практика не можна вилучити один чинник, а натомість запровадити інший. Обидва види мотивації однаково важливі.

Для персоналу будь-якої компанії або організації важливо, щоб робота, яку вони виконують, давала можливість для професійного та творчого розвитку. Комфортна атмосфера, гідна заробітна плата та елементи нематеріальної мотивації допоможуть тримати персонал компанії в позитивному тонусі, стимулювати дух співпраці. Керівництву в свою чергу необхідно дослухатися та розуміти потреби всіх своїх працівників. Таким чином можна досягнути високого рівня мотивації персоналу в умовах інформаційного суспільства.

Список використаних джерел

1. Герасименко, А. (2022). МОТИВИ, ІНТЕРЕСИ, СТИМУЛИ, СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ОСНОВНІ КАТЕГОРІЇ, ЩО РОЗКРИВАЮТЬ СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ. Економіка та суспільство, (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-30>
2. Заставнюк, Л. (2022). МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА. Економіка та суспільство, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>
3. Оксенюк, К. (2022). ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ. Економіка та суспільство, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>