

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація, керівництво і взаємодія з людьми — вирішальний фактор успіхів в управлінні та результативності роботи підприємства. В успішній організації обов’язково працюють функції менеджменту, одна з яких – мотивація.

В економічній літературі поняття “мотивація персоналу” трактується неоднаково, хоч більшість визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів, мотивація – це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією розуміють усе те, що активізує діяльність людини. Для ще інших мотивація – це надія на успіх і побоювання невдачі. “Відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає, як сили, що існують усередині людини, або поза нею і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. Далі він визначає: “Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації”[2,с. 15-16].

Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної та продуктивної діяльності; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва тощо.

Розподіляють матеріальну, трудову і статусну мотивації персоналу. Під матеріальною мотивацією розуміють прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже і збільшення кількості, якості та результативності праці. Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з “одвічних” проблем, що їх мають розв’язувати економічна наука та господарська практика. Звичайно матеріальна винагорода повинна не тільки заохочувати працівника працювати в цій організації, давати можливість відтворювати йому робочу силу, але й і сприйматися працівником як справедлива винагорода, яка дійсно мотивує та формує задоволення [3, с. 126].

Отримання необхідних матеріальних благ розглядається не як самоціль, а як засіб здобути свободу для самореалізації. Трудова діяльність, забезпечуючи певний рівень матеріального достатку, має дати простір для реалізації отриманих знань, розвитку здібностей, дати моральне задоволення. Звідси випливають нові вимоги до змісту процесу праці, її умов, психологічного клімату в колективі тощо.

Таку орієнтацію молодого покоління, що спостерігається передусім у розвинутих країнах, називають нематеріалістичною. Вона не заперечує тяжіння до матеріального успіху, але розглядає його як передумову для самовираження і реалізації вищих інтересів і потреб, безпосередньо не пов’язаних зі споживанням.

В цілому структура мотивації у сфері праці конкретних людей складається під впливом чинників економічної, психологічної, ціннісної регуляції трудової діяльності й доповнюється елементами примусу. Крім того, як і з яким завданням працюватиме персонал залежить від управління, від керівника. Керівник повинен вирішувати два завдання: 1) знизити рівень незадоволеності персоналу, удосконалити регулятори мотивації; 2) збільшити рівень задоволеності, посилити основні мотиватори, які реально підвищують трудову активність працівників[1, с.298]. Основні регулятори мотивації і мотиватори показано у табл. 1 та 2 .

Таблиця 1

Регулятори мотивації

Робоче середовище	Винагороди	Безпека
Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова чистота, добрі фізичні умови праці	Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі

Таблиця 2

Основні мотиватори

Особистий ріст	Відчуття належності	Інтерес і виклик
Можливість навчатися. Кар’єрне зростання. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження.	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Прийняття рішень.	Цікава робота. Можливість росту майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим з інших). Вирішення нових складних завдань.

Таким чином, управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті. Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – [2-е вид., переробл. і доп.]. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2006. – 3407 с.