

# ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Гриценко Я., студент 1 курсу магістратури спеціальності «Агроінженерія»

Керівник: к. психол. н. Васильєва О.М.

Подільський державний аграрно-технічний університет



Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Своєю чергою мотивація праці - це прагнення працівника задовольнити свої потреби.

Система мотивації персоналу є однією з важливих складових системи безпеки підприємницької діяльності, адже дозволяє не лише активізувати потенціал людини щодо досягнення мети, але й приносить задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб, забезпечуючи безпечні умови діяльності всього підприємства.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висувуються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

Під *нематеріальним* ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо. *Основний ефект*, що досягається – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Науковці відмічають, що в кожній людини є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві, тому система нематеріальної мотивації повинна бути різною для працівників різних рівнів, соціального статусу, віку, статі, психологічних особливостей. Наприклад, за даними опитувань (2017 р.), найманих працівників у 10 регіонах України, можна виділити деякі розбіжності між пріоритетами нематеріального стимулювання праці в процесі кар'єрного росту у чоловіків і жінок (табл. 1)

Таблиця 1

Гендерні пріоритети нематеріального стимулювання праці

Чоловіки	Жінки
1. Кар'єрний ріст, оплата тренажерного залу, обіду	1. Участь у культурних програмах, виставках
2. Участь у культурних програмах, виставках	2. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки
3. Оплата відпусток	3. Оплата відпочинку
4. Участь у тренінгах, навчальних курсах	4. Участь у тренінгах, навчальних курсах
5. Оплата відпочинку	5. Оплата відпусток
6. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки	6. Кар'єрний ріст, оплата тренажерного залу та обіду

Отже, на базі вищевикладеного та аналізу різних наукових джерел, пропонуємо такі методи нематеріальної мотивації персоналу:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач та справедливого розподілу обов'язків;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами.