

УДК 331.101.3:658

Невмержицька С. М., к.т.н., доцент
Київський національний університет
технологій та дизайну

МОТИВАЦІЯ ЯК СПОСІБ АКТИВІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація персоналу впродовж багатьох років залишається одним з найважливіших питань ефективного управління персоналом. Кожний керівник прагне того, щоб персонал працював ефективніше, якісніше й результативніше. Шлях до ефективного управління організацією лежить через розуміння мотивації праці співробітників. Розробити ефективний механізм мотивації персоналу можна лише знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності. Для цього необхідно знати, як виникають ті чи інші мотиви, як і яким способом мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей [1,3]. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Мета полягає не у тому, щоб спонукати людину взагалі працювати, а заохотити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами [4]. Система мотивів і стимулів праці має спиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги висуваються до нього, яка буде винагорода при їх досягненні, та які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог [5]. Наймати найкращих працівників, особливо кваліфікованих, непросто, особливо для власників малих і середніх компаній. Звичайно, конкурентоспроможна заробітна плата є мотивацією номер один для всіх працівників, але, якщо робоче місце не забезпечує достатнього задоволення, або, якщо атмосфера в компанії негативна, або навіть ворожа, зарплата не

втримає кращих співробітників. З іншого боку, стимулююче і мотивуюче робоче середовище допоможе зберегти більшість працівників, навіть, якщо вони зможуть знайти більш високооплачувану роботу. Утримання кращих співробітників дуже важливо, тому що вони недорогі в навчанні, а також тому що вони сприяють зростанню компанії найбільше [6].

Можна виділити такі основні способи мотивування персоналу:

1. Розвивати довіру. Якість і стиль керівництва є основними факторами, що сприяють підвищенню мотивації та довіри співробітників. Чітке прийняття рішень має поєднуватися зі спільним, колегіальним підходом. Це вимагає довіри людей і прямої, відкритої оцінки їх вкладу. Показати співробітникам, що керівник може довіряти їм, достатньо для підвищення мотивації серед них.

2. Творчість та інновації. Співробітники, яким показують, що їх робота цінується, і що їх думка має значення, з більшою ймовірністю будуть думати про рішення, які можуть допомогти їх організації зростати.

3. Позитивна атмосфера. Працівники, які відчують себе цінними, та почувають себе комфортно на своєму робочому місці, є більш продуктивними.

4. Створення впевненості. Більшість людей страждають від невпевненості. Безліч видів занепокоєння, які впливають на людей в організаціях, можуть жити таку незахищеність, а відсутність безпеки заважає мотивації співробітників. Таким чином, потрібно зміцнювати довіру за допомогою визнання, надання завдань високого рівня і повної інформації. При цьому роботодавець не тільки відновлює мотивацію співробітників, але й підвищує їх продуктивність.

5. Заохочувати комунікацію. Багато менеджерів люблять ховатися за зачиненими дверима офісу, зводячи контакти до мінімуму. Це полегшує адміністрування, але знижує здатність бути лідером. Набагато краще тримати двері офісу відкритими й спонукати людей відвідувати вас. Менеджеру

необхідно зробити все можливе, щоб поспілкуватися зі співробітниками також на неформальній основі [4].

6. Використовувати стратегічне мислення всіх співробітників. Дуже важливо інформувати персонал про стратегічні плани та їх участь в реалізації стратегій. Потрібно підвищити розуміння цих планів працівниками та завоювати їх схвалення, що дуже позитивно вплине на продуктивність і підвищить мотивацію співробітників.

7. Заохочувати отримання відчуття гордості. Люди повинні відчувати, що їхній внесок цінується, і є унікальним. Якщо це менеджер, то він повинен намагатися викликати цю гордість в інших і пишатися своєю здатністю впливати на персонал з позитивними результатами.

8. Уважно слухати. У багатьох областях роботи менеджера, від зустрічей і до телефонних дзвінків, слухання відіграє ключову роль. Вислуховування стимулює мотивацію співробітників і, отже, приносить користь як роботодавцям, так і співробітникам. Необхідно прагнути зрозуміти ставлення людей, уважно вислуховуючи й ставлячи питання, даючи їм можливість проявити себе.

9. Зрозуміти поведінку працівників. Люди на роботі природно схильні приймати інстинктивні способи поведінки, які мають на меті самозахист, а не відкритість й спільну діяльність. Це пояснює, чому емоції є важливим чинником на робочому місці, та чому керівництво часто бурхливо реагує на критику і зазвичай прагне контролювати, а не ризикувати. Отже, щоб усунути таку перспективу і підвищити мотивацію співробітників, найкраще впливати на поведінку, а не намагатися міняти особистість.

10. Потрібно переконатися, що потреби людей на нижчому рівні (наприклад, зарплата, безпека роботи, умови праці тощо) задоволені. Щоб підвищити мотивацію співробітників, керівник повинен задовольнити ці основні потреби [1,2,3,4,6].

Можна зробити висновки, що існує багато способів створити стимулююче і мотивуюче робоче середовище, в той час як основна суть полягає в тому, щоб переконатися, що співробітники відчують, що їх цінують, спілкуватися зі співробітниками, спонукати їх висловлювати свою думку, стимулювати позитивну конкуренцію або просувати командну роботу, і мотивувати творчість з певними перевагами або винагородами.

Умотивована робоча сила є більш продуктивною й лояльною, що допомагає збільшити прибуток. При виборі методів оцінки ефективності роботи персоналу завжди потрібно слідкувати за тим, щоб кінцевий результат позитивно впливав на мотивацію співробітників і підвищував у людей почуття власної гідності. Реалістичні цілі, позитивні відгуки й вислуховування є ключовими факторами для досягнення цього.

Отже, якщо роботодавці будуть слідувати вищезазначеним способам підвищення мотивації співробітників, вони покращать робочі відносини з працівниками, і водночас це підвищить ефективність організації. У підсумку, людський фактор повинен стати надійною ланкою в системі заходів щодо забезпечення продуктивної праці.

Література

1. Луцик Т.Р., Ігнатенко С.П. Роль матеріального стимулювання працівників в підвищенні продуктивності праці. *Технології та дизайн*. 2012. №3 (4). 2012 р. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2841/1/td_2012_N3_18.pdf.
2. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Випуск 16, частина 1. С. 147-151.
3. Невмержицька С. М., Себта Г.В. Управління розвитком трудового колективу в сучасних умовах господарювання. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 14. С. 232-236. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/42.pdf

4. Струс Р.В., Коваль О.Г., Мишко О.В. Оптимізація управління підприємством шляхом мотивації персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 373–377. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-55>
5. Тівецька А. В., Невмержицька С. М. Удосконалення системи управління персоналом організації з врахуванням вимог міжнародних стандартів ISO. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економіка і вища освіта»*. 2015. № 6 (93). С. 81-87. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/1398/1/V93_P081-087.pdf
6. Шильнікова З.М. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 10, Ч. 2. С. 114-117. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/675/Motivatsiya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Kasych A., Vochozka M. (2019). The Choice of Methodological Approaches to the Estimation of Enterprise Value in Terms of Management System Goals. *Quality Access to Success*, Vol. 20, No. 169/ April 2019, pp. 3-9.
8. Kasych A., Vochozka M. Methodological support of the enterprise sustainable development management. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С.371-381.