

Шевченко О.О., студентка
Піскун А. В., к.е.н., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеського національного економічного університету

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ціль будь-якого підприємства на ринку - досягти успіхів у своїй діяльності і отримати прибуток. Якщо організація прагне домагатися своєї мети, слід сформулювати діяльність так, щоб будь-який співробітник прикладав максимально старань з метою виконання встановлених завдань, працював ефективно, із захопленням, цілком віддаючись своїй роботі. При цьому мотивування праці є однією з елементів успіху і одна з найважливіших проблем в сучасному менеджменті.

Таблиця 1. Трактатування терміну «Мотивація персоналу»

Вчений	Сутність поняття
Х. Грехем, Р. Бенкет	Складається зі спонукань, впливів і стимулів - свідомих і несвідомих, які викликають у працівника прагнення досягти певної мети.
А. Колот	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі	Процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації.
Річард Л. Дафт	Сили, що існують усередині людини або поза нею і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні певних дій.
Р. Гріфін, В. Яцура	Сукупність чинників, які зумовлюють поведінку людей.

(Джерело: складено автором на основі [1],[2],[3],[4],[5])

Проблеми мотивації та стимулювання трудової діяльності досліджували та досліджують багато науковців. Значний внесок у розвиток даного питання внесли як зарубіжні вчені, такі вітчизняні науковці. Механізм мотивування до праці визначається системою інтересів і стимулів, які заохочують

співробітників до конкретних дій чи поведінки. Деякі трактування терміну «мотивація персоналу» зарубіжними вченими наведені у таблиці 1.

Отже, мотивація - це складний процес, ефективність введення якого оцінюється відповідно до результатів роботи підприємства. Необхідно підкреслити, що ефективність системи мотивації праці залежить не тільки від виду стимулу. Кожна людина є індивідуальною, відповідно її потреби у кожного різні, що необхідно брати до уваги при мотивації персоналу.

Можна визначити кілька практичних рекомендацій відповідно до підвищення ефективності мотивації персоналу:

- встановлення системи мотивації співробітника в період співбесіди (щодо життєвих цінностей, інтересів, захоплення тощо), що може допомогти зробити висновки про потенційного співробітника як особистості, так і про способи його мотивування;
- здійснення неофіційних розмов керівників разом з працівниками (про сім'ю, стан здоров'я рідних тощо) дасть можливість завоювати їх щирі пошану та вдячність, а також можливих причин спаду їх продуктивності;
- керівник - як приклад для наслідування здатний «заразити» своєю енергією і ентузіазмом, так і навпаки, вселити апатію і смуток працівникам;
- керівник повинен надати підтримку підлеглим при рішенні складних питань, вносити свої пропозиції, якщо це необхідно, тоді колектив відповість йому взаємністю і додасть максимум сил для розв'язання поставленого питання;
- керівник повинен бути на виду у співробітників, тому що інакше його ідеї залишаться відвернутими від колективу, отже, не почутими і не виконаними;
- просування кар'єри вважається сильним мотивом, тому важливо ввести в компанії систематичну планову підготовку персоналу, а також сприяти підвищенню кваліфікації співробітників;
- сильним стимулом для кар'єриста вважається конкуренція, використання компонентів якої дасть можливість показати завзятість і

наполегливість підлеглим, зацікавленим у просуванні по кар'єрних сходах (проте не слід забувати про небезпеку проявів заздрощів і виникнення конфліктів усередині колективу).

Таким чином, для посилення мотиваційного впливу на персонал підприємства необхідно більше уваги приділяти поєднанню матеріальної і нематеріальної мотивації. Крім цього, для ефективного виконання роботи потрібно створювати умови, в яких співробітник буде свідомо здійснювати свою працю не тільки з метою матеріального забезпечення своєї сім'ї, але і з метою самовдосконалення і кар'єрного росту.

Література

1. Грехем Х., Бенкет Р. Управління людськими ресурсами; пер. з англ., під. ред. Т.Ю.Базарова і Б.Л. Єрьоміна. М.: ЮНІТІ ДАНА, 2003. 246с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. К.: КНЕУ, 2002. 345с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту: пер. з англ. Діло, 1998. 799с.
4. Дафт Р.Л. Менеджмент: пер. з англ. СПб.: Пітер, 2001. 829с.
5. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: підруч. Львів: БаК, 2001. 624с.

