

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті, розглядається як фактор мотивації підвищує продуктивність працівників, проведено аналіз основних теорій мотивації і з'ясовувано як саме вони впливають на продуктивність праці.

Ключові слова: мотивація, прагнення, люди, персонал, співробітники, керівник, ефективність праці.

Abstract

The article examines how motivation increases employee productivity, analyzes some of the main theories of motivation, and explains how they affect labor productivity.

Keywords: motivation, aspiration, people, staff, employees, manager, work efficiency.

Сьогодні вмотивований персонал є надзвичайно важливим чинником для підвищення продуктивності праці та ефективної роботи підприємства. Заохочені співробітники завжди будуть працювати на користь компанії, а також досягати поставлених цілей, і це дійсно є надійним способом покращити роботу організації, а саме: підвищити продуктивність, створювати нові ідеї для вирішення питань, збільшити обсяг роботи та прибутку. Основною метою мотивації персоналу є саме створення ситуації, коли працівник прагне не просто виконати свій обов'язок, а робить свою роботу із задоволенням і розуміє, як його власні зусилля можуть допомогти йому для досягнення високих результатів. Тобто, в цьому контексті, неабияк важливо таки поєднати економічні, соціальні та психологічні складові мотивації, тому що людські потреби – складні [1]. Відомі науковці, як А. Маслоу, Ф. Герцберг, д. Мак-Клеланд заклали основу для сучасного розуміння мотивацій.

Розглянемо роботу Маслоу, який бачить мотивацію, як прогрес від таких основних потреб, як голод та безпека, і до самореалізації у вигляді піраміди, де вони займають п'ять рівнів і зазначені від більш необхідних і до менш необхідних. До того ж людина має мотивацію задовольняти їх послідовно, рівень за рівнем. Тобто, застосування піраміди Маслоу дозволить покращити продуктивність персоналу, завдяки тому, що можна буде знайти підхід абсолютно до кожного і запропонувати персоналу те, що задовільнить їх потреби. Отже, дана модель є стимулом до створення такого середовища, яке буде давати людям відчуття підтримки, яке обов'язково відкриє їх прагнення до більшого[2].

Тим часом, Ф.Герцберг заснував теорію двозначної мотивації, поділивши задоволення працівників на мотиваційні, такі як досягнення та змістовна робота, і гігієнічні фактори, як терміни роботи та заробітна плата. Він вважав, що усунення того в чому не задоволені працівники не завжди надає правильний стимул для них. Теорія Герцберга показує, що менеджери, які просто налаштовані на заробіток заробітної плати або роблять роботу краще, не завжди підвищують продуктивність. Коли працівники відчують, що їхні робочі справи важливі і вони можуть рости та досягати своїх цілей, вони дійсно мотивуються. Як тільки людей розпізнають, підвищують по роботі чи дають їм брати участь у рішеннях компанії, вони більш схильні до ініціативності і відповідальності та готові докладати більше зусиль. Саме це те, що допомагає робітникам краще зосереджуватися на роботі і досягати поставлених підприємством цілей.

Крім того, є ще ідея Мак-Клелланда, яка полягає в тому, що люди керуються потребою досягти успіху, мати владу і належність. Науковець висловлювався, що ці фактори виявляють, як людина буде поводити себе в компанії. Адже ті хто хочуть досягти успіху, результатів, влади, вони неодмінно будуть її мати. Тобто менеджери або керівники можуть вибрати правильні стимули для кожного працівника. Наприклад, якщо людина хоче влади, то вона буде ініціативна і неодмінно відповідальна, тому вона буде

впливати на інших, адже вона є лідером. Або ж люди які полюбують соціалізуватись, будуть підтримувати командний дух і мати хороші стосунки з співробітниками. Також є робітники, які хочуть більше спрямовувати свою роботу так щоб досягати більшого, вони прагнуть результатів і самореалізації. Що ж, використання цих трьох мотивів допоможе збалансувати систему мотивації, яка підвищує продуктивність праці та загальну ефективність компанії.

Більш того, можна зазначити, що фактичні причини чому робітники йдуть працювати в компанію, пов'язані як з відчутними, так і невагомими нагородами тобто платою, бонусом та перевагами. Це є ключ до економічних мотивацій. Але вони не завжди призводять до тривалого успіху та можливостей. [3].

Також важливим компонентом системи мотивації є справедлива оцінка результатів праці. Компанії активно впроваджують системи ключових показників ефективності, які дозволяють об'єктивно оцінити внесок кожного працівника в загальний результат. Інші включають гнучкі графіки роботи, або ж індивідуальні програми розвитку та навчання.

Окрім цього, ще фактором підвищення ефективності праці є створення умов для внутрішньої мотивації працівників. Це може статися шляхом формування сприятливого психологічного клімату, підтримки ініціативи, надання можливостей для самореалізації та кар'єрного зростання [4].

Отже, підтримання мотивації команди є ключем до підвищення ефективності роботи. Оскільки персонал який вмотивований, насправді конкурентоспроможний, адже коли люди дійсно вмотивовані, вони працюють краще. Звісно відсутність ефективної системи мотивації може призвести до зниження трудової дисципліни, пасивності та зменшення інноваційної діяльності працівників. Тому ефективна система мотивації повинна бути гнучкою, різноманітною та індивідуальною. Успіх організації залежить від здатності управління залучати відчутні винагороди з нематеріальними елементами, які сприяють співпраці в робочому середовищі. Це також є ключовим стратегічним ресурсом, який вирішує, наскільки конкурентним є компанія сьогодні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f5ba6d0f-4a78-46e7-ab9b-05d59f4c6580/content>
2. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Етика та психологія ділових відносин: навч. посіб. 2-ге вид., Вінниця: ВНТУ, 2023. 246 с. URL: https://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/2022/Prishchak_2016_151.PDF
3. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Шубала І.В., Гордійчук А.І., Дзямулич М. І., Потьомкіна О.В., Серeda О.В. Управління персоналом: підручник/ за ред. О.М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с. URL: <https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-03/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202018.pdf>
4. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид, доп. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с. URL: [https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33638/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202018%20%D0%A3%D0%9F-%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%BA%D0%B0_1%20\(1\).pdf](https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33638/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202018%20%D0%A3%D0%9F-%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%BA%D0%B0_1%20(1).pdf)

Сметанюк Олена Анатоліївна - доцент, к.е.н, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет; м Вінниця; e-mail: smenaniuk@vntu.edu.ua

Богданова Поліна Андріївна – студентка групи 1Л-236, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м Вінниця; e-mail: pbogdanova444@gmail.com

Smetaniuk Olena Anatoliivna – Associate Professor, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University; Vinnytsia; e-mail: smenaniuk@vntu.edu.ua

Bohdanova Polina Andriivna – student, Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University; Vinnytsia; e-mail: pbogdanova444@gmail.com.