

МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПЕРСОНАЛ

Для успішного функціонування будь-якої організації, незалежно від послуг і товарів, які вона надає, необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри. Однак, навіть якщо вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати.

Сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Сьогодні стимулювання персоналу займає одне з центральних місць в управлінні організацією.

Мотивація є невід'ємним елементом управління комерційної організації, державної установи, громадської організації, церкви, а також будь-якої неформальної організації. Це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації [3].

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини у сфері праці своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому. Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволить вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні. Та найголовніше, використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, що є не менш важливим в наш час.

Мотиви до праці формуються до початку професійної трудової діяльності. Людина засвоює цінності і норми трудової моралі та етики, які закладають основи його ставлення до праці. Мотив знаходиться "всередині" людини, має "персональний" характер, залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів. Створення, підтримка і формування умов для спонукання людей – досить непроста справа [4].

Виділяють два методи мотивації:

1. Матеріальне стимулювання.
2. Нематеріальне.

Матеріальне стимулювання – це цілеспрямоване застосування матеріальних стимулів до робітника для впливу на його поведінку при вирішенні завдань, що стоять перед організацією. До даного методу належать такі чинники, як форма оплати праці, винагорода за кінцевий результат, премії, надбавки [1].

Не менш важливими є нематеріальні методи стимулювання. Проблематика стимулювання є досить актуальною і в зв'язку з цим, менеджер повинен стабільно відзначати цінність працівника для колективу, присутність у нього творчого потенціалу, позитивних сторін, хороших якостей, досягнуті результати. До нематеріального стимулювання відносять соціальні і моральні чинники.

Що стосується соціальних стимулів, то вони пов'язані з потребою працівників у самоствердженні, з їх прагненням займати певне суспільне становище, з потребами в певному обсязі влади. Ці стимули характеризуються можливістю брати участь в управлінні виробництвом, працею та колективом, приймати рішення; перспективами просування по службових сходах, можливістю займатися престижними видами праці [5].

Моральні стимули праці пов'язані з потребами людини в повазі з боку колективу, у визнанні його як працівника, як морально схвалюваної особистості. Похвала і критика також відносяться до моральних стимулів. Проте, до критики керівники повинні підходити розбірливо, спрямовуючи працівника на усунення недоліків. Якщо ж підлеглий дуже переживає щодо зроблених зауважень і в результаті робить ще більше помилок, менеджеру необхідно поєднати критику з підтримкою, підбадьоренням. Схвалення застосовують в ході роботи, коли робота ще не закінчена, але видно, що вона виконується якісно. Схвалюється старання, відповідальне відношення до роботи.

Для керівництва фірми дуже важливо зробити так, щоб усі співробітники знали і розуміли місію фірми, її систему цінностей, цілі і напрямки розвитку. Людям подобається працювати там, де все чітко організоване і де їм зрозуміло, що від них вимагають. Люди прагнуть працювати там, де ті ж самі правила поширюються на всіх співробітників без винятку. І якщо керівництву вдається створити атмосферу справедливості і послідовності, то в людей немає причини протестувати й чинити опір, а це, в свою чергу, призведе до підвищення ефективності праці і відповідно виробництва. Ціль керівника – створити умови, в яких люди зосереджені на продуктивній діяльності, де вони думають про те, який внесок вони можуть внести в компанію [2].

Наприклад, ефективне використання інтелектуального потенціалу персоналу є запорукою ведення бізнесу "Фармацевтичної фірми "Дарниця". Персонал компанії — це головний ресурс, який забезпечує успішний розвиток компанії, тому тут існує ціла система навчання та удосконалення кадрів. Менеджери фірми добиваються участі всього персоналу в прийнятті рішень. Це зміцнює вірність прийнятому рішення, ті люди, що будуть виконувати це рішення, будуть розуміти, що вони самі брали участь у його розробці, і це відмінно мотивує їх, направляє їхню енергію в те русло, де вона може бути використана для успіху фірми. Коли підлеглі втягнуті в двосторонній зв'язок, коли їх постійно доводять до відому про те, що відбувається на фірмі, вони відчувають, що їх цінують. І це іноді стає для них важливіше за матеріальні стимули. Але керівництво фірми застосовує й матеріальні методи: грошова винагорода за достроково виконану роботу, матеріальна допомога у випадку екстрених ситуацій.

Кожен менеджер фірми "Дарниця" знає, що успіх тієї чи іншої компанії – це заслуга, насамперед не технологій, а людей. Завдяки своїм працівникам фірма сьогодні займає лідируючі позиції у фармацевтичній галузі.

У підсумку можна сказати, що мотивація є не менш важливою функцією менеджменту як планування, організація та контроль. Проте, ефективно використовувати методи стимулювання – це справа не з легких. Для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 398 с.
2. Дикань Н. В., Борисенко І. І. Менеджмент: навч. посіб. / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2010. - 389 с.
3. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: підручник. / О. Б. Моргулець. – К.: КНЕУ, 2011. – 435 с.
4. Цимбалюк І.М. Психологія управління : навчальний посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : ВД, 2012. – 624 с.
5. Шегда А.В. Менеджмент : підручник / А. В. Шегда. – К. : Знання, 2004. – 687 с.