

Олександра Недуха

Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана, Київ, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

На думку спеціалістів із управління персоналом, ефективна мотивація до праці є запорукою успішної роботи та розвитку компанії. Виключно на її основі можлива реалізація стратегії та організація успішної діяльності підприємства на сучасному ринку.

При визначенні основних підходів щодо мотивації персоналу необхідно розглянути сутність та основні рівні мотивації персоналу. Без сумніву, майже всі існуючі підходи до вивчення мотивації мають системний характер. Системний підхід включає управління мотивацією працівників на окремих рівнях з використанням всіх видів мотивації: в залежності від часових меж – довгострокової, середньострокової, короткострокової; в залежності від стимулів – матеріальні і нематеріальні, грошові.

Отже, мотивацію персоналу доцільно розглядати на трьох взаємопов'язаних рівнях, кожний з яких має свої особливості. До таких рівнів можна віднести: особистий, груповий, організаційний рівні.

На особистому рівні здійснюється довгострокова, середньострокова, короткострокова мотивація кожного працівника. На даному рівні діють всі три типи мотивації: залучення, утримання і ефективної праці. До відмінних особливостей даного рівня мотивації можна віднести:

- потребу працівника продати свої навички та уміння для забезпечення матеріальних умов життєдіяльності;
- потребу працевластуватися в залученні, утриманні і використанні зусиль працівників для досягнення мети організації;
- потребу працівника реалізовувати інші очікування в межах організаційної діяльності і можливість працевластуватися задовольняти не тільки матеріальні потреби працівників.

Окрім пошуку балансу матеріальних інтересів працівника і працевластувача, системний підхід до мотивації на особистому рівні включає:

- забезпечення результативної діяльності працівника і розвитку його впевненості в досягненні позитивного результату;
- своєчасну оцінку і адекватну реакцію керівництва на успіхи і невдачі працівника.

Разом із тим, на груповому рівні здійснюється мотивація результативної і ефективної групової роботи. Така мотивація зводиться до визначення кола завдань, ефективне виконання яких можливе груповим способом, і створення оптимальних умов для групової взаємодії. Ключовими факторами ефективної групової мотивації є групові характеристики, лідерство і стиль управління. Основними принципами групової мотивації є продуманість, довіра та відкритість.

Групова взаємодія і групова робота важливі як для співробітника, так і для працевластувача. Спеціалісту групова взаємодія дозволяє реалізовувати численні особисті мотиви (наприклад, мотиви приналежності, поваги, визнання), а для працевластувача групова робота є обов'язковою умовою реалізації намічених планів.

Мотивація групової роботи має свої особливості. Правильно організована групова робота є невід'ємною умовою мотивації на груповому рівні. Створення умов для групової роботи включає продуманий вибір групового способу роботи як оптимального в конкретній ситуації. Така робота використовується в наступних випадках:

- завдання безпосередньо зв'язане з інтересами багатьох членів групи, а проблеми, рішення яких присвячене завдання, стосується всіх;
- для прийняття оптимального рішення за проблемою необхідним є великий обсяг різної інформації, до пошуку якої підключені члени групи;

- ефективність виконання завдання залежить від компетентності членів групи;
- наслідки виконання завдання стосуються багатьох членів групи, а члени групи ідентифікують себе з груповим завданням;
- група має досвід сумісної діяльності і проявляє великий інтерес до розвитку взаємодії, а умови дозволяють вирішити проблему груповим способом.

Тож, на організаційному рівні мотивація персоналу здійснюється за допомогою економічних і політичних методів стимулювання. Важливими факторами ефективної мотивації на організаційному рівні є імідж організації і репутація керівників, а також її адекватність стратегічним цілям і організаційному середовищу. Результативність мотивації визначається її соціальною оцінкою і очікуваннями працівників. Принципами організаційної мотивації є відповідальність, керованість і збалансованість інтересів всіх категорій працівників.

На організаційному рівні актуальні проблеми довгострокової і середньострокової мотивації залучення і утримання персоналу, а також ефективності праці.

Ефективність мотивації персоналу на організаційному рівні залежить від здатності керівництва до підтримання цінності матеріальних і нематеріальних стимулів всіх категорій працівників завдяки вибору оптимальних форм, способів і режиму стимулювання з точки зору особливостей ситуації, організаційних цілей і очікувань персоналу.

Таким чином, основою мотивації персоналу є системний підхід, який передбачає мотивацію працівників на особистому, груповому і організаційному рівнях. Він включає в себе сукупність взаємозв'язаних елементів, які є результатом організованої взаємодії працівників і працедавця.

Список використаної літератури

1. Die Mitarbeitermotivation – Ein kleiner Leitfaden (für großes Engagement). [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://www.unternehmer.de/management-people-skills/732-die-mitarbeitermotivation-ein-kleiner-leitfaden-fuer-grosses-engagement>
2. Mitarbeitermotivation: Definition, Methoden, Maßnahmen. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://karrierebibel.de/mitarbeitermotivation/>
3. Ткаченко В.А. Інтелектуальний потенціал в основі розвитку виробничих сил і виробничих відносин: Монографія / В.А. Ткаченко. – Д.: Моноліт, 2008. – 274 с.
4. Гаращук О.В. Основи формування мотиваційних чинників трудової діяльності: Монографія / Гаращук О.В. – Д.: ДУЕП, «Моноліт», 2009. – 368 с.