

Магас Я.В.,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
першого курсу спеціальності 073 Менеджмент,
науковий керівник: д.е.н., **професор Соловійов А.І.,**
Херсонський державний університет

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Вміння ефективного поєднання цілей команди з індивідуальним підходом до кожного її учасника і характеризує менеджмент. Сьогодні, в сфері економіки країни постає проблема «кадрового голоду», у зв'язку із недостатньою кількістю висококваліфікованих фахівців у різних галузях. Оскільки, демографічна ситуація в нашій країні погіршується з кожним роком, проблема пошуку та утримання кваліфікованих працівників стає дедалі гострішою.

Враховуючи ситуацію, що склалася на сьогоднішній день, керівники підприємств змушені здійснювати впровадження нових підходів та технологій для ефективного управління персоналом. Важливою складовою системи управління персоналом є правильно та якісно побудована система мотивації персоналу. Окрім цього, керівники підприємств повинні вміти боротися із проблемою демотивації працівників, для зменшення кількості конфліктів, випадків професійного вигорання та плинності кадрів.

Враховуючи це, необхідно звертати увагу на потреби кожного працівника та враховувати цілі організації при побудові мотиваційної стратегії. Звичайно, зарплата, яка не відповідає кваліфікації і професійним навичкам працівника – є найбільшим фактором демотації працівника. Тому, часто керівники вважають що основним методом підвищення рівня якості праці та її продуктивності – є збільшення зарплатні. Але, такий односторонній підхід до системи підвищення мотивації, часто може призводити до зовсім інших результатів, таких як – порушення трудової дисципліни, зниження продуктивності, безвідповідальне

ставлення до поставлених завдань. Отже, ефективна система мотивації не може ґрунтуватися тільки на методі «винагорода-покарання».

Мотивація створює бажання працівників до виконання роботи, розвиває їх трудовий потенціал та встановлює ціннісні орієнтири. В основі мотивації знаходяться потреби працівника (мотиви). Отже, кожен працівник задається питанням: «Що я хочу отримати від роботи?»: Заробітну плату, кар'єру, спілкування [1, с. 29]. Відповідь на це питання відображає потреби працівника, на які повинно орієнтуватися керівництво. Тому, я вважаю, що поняття «мотивації» є процесом поєднання потреб працівника та цілей підприємства та системою досягнення поставлених цілей за допомогою різноманітних способів впливу на працівника.

Автори зазначили основні умови для ефективної мотивації працівників в успішних міжнародних компаніях, провівши аналіз їх діяльності [2]:

1. Прояв небайдужості до щастя підлеглих: продуктивні працівники – це в першу чергу щасливі працівники [3].

2. Надання можливості висловитися [4].

3. Власними діями показати приклад для наслідування. Керівник повинен діяти продумано та піклуватися про підлеглих, подаючи приклад для наслідування, заслуговуючи повагу.

4. Свобода. Працівники повинні мати свободу у прийнятті рішень [5].

Для розробки ефективної системи мотивації праці, вітчизняним підприємствам повинні розглядати працівника як поєднання:

1) людина – це біологічна істота. Більша частина її діяльності на підприємстві спрямована для біологічних потреб;

2) людина – це соціальна істота. Частина її дій спрямовані для задоволення психологічних, духовних та розумових потреб.

Враховуючи вищевикладене, ефективно розроблена система мотивації персоналу, повинна складатися як із матеріальних, так і нематеріальних мотивів, що дасть можливість підвищити продуктивність та ефективність праці.

Висновок. Отже, мотивація – це процес формування необхідних чинників, що мають направляти працівника в потрібне русло, здійснювати регулювання інтенсивності його діяльності та направляти у потрібне русло для досягнення результатів у поставлених для нього завдань.

Для побудови ефективної та дієвої системи мотивації, підприємства повинні використовувати не тільки методи матеріальної мотивації, але і поєднувати їх із іншими методами впливу на мотивацію працівників. У випадку, коли працівники розуміють, що їхня праця ж не даремною, цінною та важливою для підприємства, вони покращують якість та продуктивність своєї роботи.

Список використаних джерел:

1. Ерфан В.Й., Мателешка Н.Т., Ворон М.В. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія 2 «Економіка». 2019. Вип. 2(48). С. 191–194.
2. Мотивація працівників має бути одним із головних пріоритетів лідера. URL: <https://www.forbes.com/sites/williamcraig/2017/06/20/motivating-employees-should-be-one-of-a-leaders-top-priorities/?sh=7b039dab1d7d>
3. Бути щасливим на роботі справді робить тебе більш продуктивним. URL: <https://fortune.com/2015/10/29/happy-productivity-work/>
4. Якості лідера: що потрібно для успіху. URL: <http://sbm.pnu.edu.ua/2017/11/27/zagolovok-statti-sertyfikatna-programa-mini-ba/>
5. Табу або свобода? Як прийнято стимулювати лояльність співробітників. URL: https://jobs.ua/rus/hr/manager/motivacija_personala/47
6. Практичні аспекти здійснення ефективної мотивації персоналу в умовах ведення сучасного. Тищенко А.С., Чупріна М.О. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/190481/190327>