

УДК 338

Родь Л. – ст. гр. УПЕП-07

Донецький національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: ас. Шульгіна Т.С.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації. Сьогодні є колосальна кількість способів впливу на мотивацію конкретної людини. Більш того, той фактор, який сьогодні мотивує конкретну людину до інтенсивної праці, завтра може сприяти «відключенню» тієї ж самої людини. Ніхто точно не може сказати, як детально діє механізм мотивації і чому він спрацьовує.

У роботі використані праці відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, що займаються проблемами мотивації діяльності, зокрема, таких авторів, як А. Маслоу, Д. Армстронг, Г. Мілов, О. Гончарова, Л. Божович, К. Платонов, Д. Леонтьєв, Є. Ільїн, В. Магун, А. Чугунов, А. Дагаєва, О. Калабин, В. Гончарук та ін. Однак, велика кількість літератури з проблем мотивації супроводжується різноманіттям точок зору на їх природу. Тому проблема залишається дискусійною.

Використання різноманітних стимулів для мотивування людей і надає процес стимулювання, який має найрізноманітніші форми. Стимулювання виступає засобом, за допомогою якого можна здійснювати мотивування. Зі зміною стимулів люди «раптом» починають приймати в розрахунок обставини, які раніше ігнорували.

Матеріальне стимулювання – потужний важіль управління. На персонал впливають такі чинники: гроші, що дозволяють отримувати певні блага; оцінка діяльності, що змушує підтримувати якість роботи; фактор соціальної значущості.

Якщо людина мотивується тільки грошима, то бажано формувати додаткові мотиватори, інакше вона легко поміняє роботу виходячи тільки з матеріального інтересу. Проте при втраті матеріального інтересу людина дуже легко перестає працювати ефективно. Іноді велике значення має не стільки сума винагороди, скільки сприйняття співробітником її справедливості або несправедливості у співвідношенні з результатом праці. Необхідно враховувати це для ефективного управління співробітником. Однак існує категорія співробітників, з якими не працюють звичні в офісному середовищі методи стимулювання продуктивності. Це люди робочих професій. Добре слово начальника, думка оточуючих надають більший ефект, ніж гроші. Визнання повинно приводити або до якихось матеріальних заохочень, або, що ще краще, до розширення можливості кар'єрного росту.

Важливим стимулом для вибору тієї чи іншої роботи є організація робочого місця і самого графіка роботи. Також актуальними залишаються міжособистісні відносини, корпоративні свята, поздоровлення з днем народження, дружній колектив.

Для окремої категорії людей важливими є автономність, творчість і зростання, можливість контролювати себе, ставити цілі, вибирати способи реалізації поставлених завдань, мінімальна кількість керівництва, гнучкий графік роботи, терпимість компанії до ризику і, відповідно, до можливих помилок, наявність можливості вчитися. Тому цими сторонами стимулювання також не потрібно нехтувати.

Таким чином, процес мотивації персоналу досить складний і неоднозначний. Не дивлячись на значну кількість мотиваційних методів, які вже розроблені і продовжують розроблятися, вони не можуть бути самодостатніми. Тому головне правило ефективного стимулювання та мотивації – це індивідуальний підхід до кожної категорії працівників, тому що тільки так можна досягти максимальних результатів.