

УДК 338. 24

Юрик Т. – ст.гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МОТИВАЦІЯ – ІДЕЯ САМОУПРАВЛІННЯ

Науковий керівник: ст. вик. Юрик Н.Є.

Важливим аспектом складного механізму мотивації є ідея самоуправління. Практика сьогодення свідчить про те, що менеджери надають перевагу впливу не на самого працівника як такого, а на його реальні цілі, життєві цінності, установки, очікування і сподівання. Саме через них можна ефективно впливати на поведінку працівника.

Більшість виробничих проблем виникає по одній причині: працівники не можуть заставити себе діяти. Проблема не полягає в тому, що вони не знають, що робити, а в тому, що вони не можуть (або не хочуть) розпочати вирішення даних проблем і довести справу до кінця.

Для того, щоб сформувати ефективну модель поведінки, керівник в процесі управління і мотивації повинен здійснити наступні дії: делегувати повноваження і частково відповідальність; залучати працівників до прийняття і вирішення виробничих ситуацій; прививати працівникам необхідні навички вирішення складних і конфліктних ситуацій; дати можливість працівникам самостійно вирішити проблеми; сформувати алгоритм дій при виникненні складних ситуацій.

Такий підхід дає можливість залучити працівників до самостійного вирішення проблем і нести відповідальність за результат своїх дій. Окрім того, він дає їм необхідний в бізнесі навик – вирішувати проблеми, а не уникати їх.

Мотивація персоналу – це мистецтво. Компанії, в яких менеджери володіють цим мистецтвом, як правило, займають лідируючі позиції на ринку. У таких компаніях мотиваційна програма, в основу якої покладена система мотивації, повинна переглядатися і коректуватися щоденно із урахуванням нових завдань і стратегічних цілей, які ставляться перед компанією.

Не менш важливим для успішної діяльності як компанії, так і усього персоналу є вміння самостійно формувати і аналізувати «карту мотиваторів», яка, у свою чергу, повинна бути основою системи мотивації. До мотиваційних факторів слід віднести «корпоративний бренд», «кодекс корпоративної етики» і стимулювання праці персоналу. Спочатку потрібно визначити основні особливості праці і виявити фактори, які стимулюють її виконання. Потім, максимально об'єктивно оцінити мотивацію до власної діяльності кожного окремого працівника. Співвідношення цих результатів – основа аналізу мотиваційної діяльності компанії і персоналу.

Працівник, який поділяє цілі та цінності своєї компанії, спроможний самостійно встановлювати для себе завдання, знаходити шляхи їх вирішення і здійснювати самоконтроль. Керуючись своєю мотивацією, без зовнішнього спонукання, він досягатиме великих результатів праці. Але це можливо лише в тому випадку, якщо задоволені первинні потреби працівника, наявна висока культура виробництва і створені необхідні умови для такого самоуправління. Тому працівник, мотивація якого ґрунтується на задоволенні вищих (вторинних) потреб, більше схильний до самоуправління (самовдосконалення, самоутвердження, самореалізації). В кінцевому результаті праця такого працівника буде більш ефективною і продуктивною. Це у свою чергу принесе як моральне задоволення самому працівникові, так і покращить результативність усього трудового колективу.