

Секція:

Економіка, менеджмент, фінанси

УДК 658.54

Антонюк Ю.-ст. гр.БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНА ФОРМУЛА ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Науковий керівник: к. е. н., доцент Зяйлик М.Ф.

Жодна дія людини не відбувається без мотивації. Мотивація може бути сильною або слабкою, може змінюватися під впливом діяльності людини, що зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи. Мотиваційні фактори змінюються в часі, залежать від специфіки особистого життя або рівня кар'єри, якого досяг робітник. Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються в процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі й спонукає людину до дії.

Зрозумівши, які фактори спонукають працівника ефективніше виконувати свої обов'язки, буде легше створити атмосферу роботи, де мотивація процвітатиме. Унікальної формули як створити таку атмосферу не існує. Однак, якщо визначити фактори спонукання, то можна зрозуміти, які з них і в якій мірі сприятимуть відчуттю задоволення робітника від власної праці. Як свідчать дослідження, за наявності достатніх засобів для існування 20% людей не працювали б ні за яких обставин. Із решти 36% погоджуються працювати, якщо робота буде цікавою; 36% – щоб уникнути нудьги та самотності; 14% – через острах відсутності самореалізації; 9% – тому, що робота приносить радість. Лише 12% людей основним мотивом діяльності вважають гроші, 45% – надають перевагу славі; 35% – задоволенню змістом роботи; 15% – владою, яку надає робота.

На жаль, в Україні, яка володіє значним кадровим та інтелектуальним потенціалом, компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації співробітників, в більшості випадків акцентуючи увагу на «маніпулюванні зарплатою»: підвищуючи або знижуючи в залежності від успіхів, які має підприємство на ринку.

Для успішного управління поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності важливо встановити, чому люди саме так працюють, що викликає в них бажання і потребу працювати, чому деяким робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже.

Основними чинниками, здатними мотивувати робітника в процесі здійснення ним трудової діяльності, можна назвати наступні: компетентності керівництва; грошова винагорода; можливість кар'єрного росту; стабільність; повага, визнання; самореалізація; сприятлива атмосфера в трудовому колективі.

Отже, старанність, наполегливість в досягненні цілей формуються сильними мотиваційними чинниками. Для кожного робітника важливим фактором є не лише відчуття гордості через приналежність до компанії, в якій він працює та місії, яка є визначальною з точки зору керівництва, а й можливість постійного професійного зростання. Тому необхідно завжди пам'ятати, що саме мотивація визначає пріоритети ділової активності та посилює бажану поведінку людини.