

УДК 331.103

Ібадлаєва З. – ст. гр. БМ - 31

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

МОТИВАЦІЯ – ШЛЯХ ДО ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

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

Конкуренція у сучасному світі примушує керівників підприємств постійно шукати нові можливості для підвищення ефективності організації роботи персоналу. Чи не найважливіша роль в успішному функціонуванні підприємства належать його працівникам. Як втримати хорошого спеціаліста, підвищити продуктивність праці? В цьому допоможе правильно побудована система мотивації.

Хороші працівники, спеціалісти є на сьогодні основним капіталом будь-якого підприємства. Знайти кваліфікованого працівника стає дедалі важче, або ж його послуги коштують занадто дорого. Актуальним залишається вислів про те, що «кадри вирішують все». Згідно визначень психологів, кожна людини має певні потреби, які примушують її чинити ті чи інші дії. У сукупності такі дії називають мотивацією. Не виключенням є і ставлення людини до своєї роботи. Кожен потенційний працівник має свої мотиви при виборі професії і місця роботи. Для одних такі мотиви обмежуються бажанням отримати засоби для життя. Інші мають більш широкі мотиви, такі, як здобуття нового досвіду, вивчення нової професії, отримання доступу до певних соціальних привілеїв тощо. Тобто всіх нас примушує діяти мотивація.

Завдання керівника успішного підприємства полягає в тому, щоб мотиваційні цілі кожного з працівників у великій мірі співпадали з інтересами фірми і вели в кінцевому результаті до успіху підприємства. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати об'єми продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії. Натомість відсутність мотивації, як правило, веде до втрати підприємством цінних працівників і в критичних випадках може спричинити взагалі його зупинку. Крім того невдоволені працівники є ідеальним джерелом поширення негативної інформації про компанію, а це у свою чергу завдає вже прямої шкоди діловій репутації, поновити яку досить важко.

В Україні на спеціалістів з мотивації донедавна звертали мало уваги. В основному мотиваційна робота завершувалась проведенням співбесіди з потенційним працівником. Після цього єдиною мотивацією стає заробітна платня і покарання за неякісно виконану роботу у вигляді різноманітних штрафних санкцій. На відносини з працівниками часто переноситься стара радянська авторитарна модель управління. До цього додається український варіант раннього капіталізму, який полягає в тому, щоб отримати від працівника найбільш можливу вигоду, не вклавши в нього нічого. Відповідно персонал втрачає бажання викладатися, а виконує роботу рівно на стільки, на скільки від них цього вимагає керівництво і не загрожує штрафні санкції. Єдиним важелем впливу на хорошого спеціаліста при такій системі управління є тільки підвищення заробітної платні. Проте і це не завжди рятує від втрати цінного працівника. Вихід з такої ситуації є, і він полягає у формуванні ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, а також у формуванні мотиваційної системи. Керівник компанії обов'язково повинен долучатися до мотивації персоналу. Тоді і персонал і керівництво працюватимуть, як єдина команда, допомагаючи один одному досягати своїх цілей.