

актуальним для більшості підприємств, адже сьогодні вивчення потреб, інтересів персоналу здійснюється на підприємстві епізодично, або взагалі відсутні. Для того, щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно проводити аналіз стану і динаміки мотиваційної спрямованості персоналу, прогнозувати наслідки управлінських рішень щодо мотивації праці. Постійно діючий ринковий механізм безперервної мотивації повинен ґрунтуватися на систематичному виявленні мотиваційних потреб працівників і ступеня їх задоволення шляхом використання відповідних пакетів стимулів до кожного працівника. Проведення мотиваційного моніторингу повинно здійснюватись поетапно. На першому етапі необхідно виявити мотиваційні потреби працівників шляхом опитування (анкетування). Наступним етапом є формування персоніфікованого пакету стимулів до активації трудової діяльності, які б відповідали персональним мотиваційним потребам працівників. На третьому етапі через декілька місяців потрібно провести кількісну оцінку ступеня задоволення мотиваційних потреб, виявити їх змінність з метою врахування цих змін в майбутньому. Такий моніторинг складає основу постійно діючого механізму мотивації праці, пов'язаного із задоволенням змінних мотиваційних потреб, завдяки якому досягається безперервна зацікавленість персоналу в досягненні високих результатів.

УДК 331.101.32

Наталія Лиса, ст. гр. БМ–42, Оксана Гарматюк, старший викладач

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ВНУТРІШНЯ ТА ЗОВНІШНЯ МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Natalia Lysa, Oksana Harmatiuk

INTERNAL AND EXTERNAL MOTIVATION AS A FACTOR OF ENTERPRISE ECONOMIC DEVELOPMENT

З розвитком цивілізації людина перестала працювати лише для забезпечення свого існування. Сьогодні від своєї діяльності людина очікує і прагне більшого — щоб праця приносила їй задоволення. На жаль, дуже часто люди займаються тим, що їм не подобається. Це може бути результатом помилкового професійного вибору, коли людині не підходить професія, якою вона володіє. Крім того, на негативне ставлення до роботи може впливати і робоче місце чи посада, яку займає людина.

Досягти задоволення від роботи досить складно, оскільки у кожного на перше місце виступають свої вимоги (які протягом життя можуть мінятися): реалізувати в праці свої можливості, здобути певне визнання, суспільне становище, мати можливість фахового зростання чи прояву власної ініціативи, жити в злагоді зі своїми колегами по роботі, мати здібного керівника тощо.

Постійне невдоволення роботою, нервові напруження ведуть до стресу, який виснажує людину. В результаті «згорання» на роботі людина втрачає психічну енергію, у неї з'являються невмотивоване занепокоєння, тривога, дратівливість, знижується самооцінка, втрачається усвідомлення сенсу власної професійної діяльності. Тобто, відбувається «вичерпування ресурсів». Постійно незадоволена роботою людина нерідко ухиляється від виконання своїх професійних обов'язків, трапляється «мимовільне забування» про роботу. У такому випадку не виключено виникнення сумнівів у власній компетенції, здатності орієнтуватися у професійному світі. Такі сумніви можуть виникнути й у керівництва, що створить додаткову напругу і проблеми.

Існує тісний взаємозв'язок між професійним «вигоранням» і мотивацією діяльності. Вигорання може призводити до зниження професійної мотивації: напружена робота поступово перетворюється на беззмістовне заняття, з'являється апатія і навіть негативізм по відношенню до своїх обов'язків, які зводяться до мінімуму.

Однією з основних умов отримання задоволення від роботи є бажання людей виконувати роботу, «яка має значення» та є важливою і корисною для суспільства. Люди хочуть бачити, що їх цінують та вважають корисними. Вони хочуть знати, що не витрачають більш ніж третину свого свідомого життя на дрібниці. В сучасному робочому середовищі підтримувати відчуття того, що люди виконують справді важливу роботу, яка має велике значення стає все важче.

Погіршує ситуацію ще те, що з кожним роком працівникам доводиться виконувати все більше роботи за ту саму або навіть меншу плату. Сьогодні, при звільненні працівників з компанії дуже часто трапляється так, що замість пошуку, заміни, роботодавець просто «перерозподіляє» функції звільнених працівників між тими, хто залишився. Як наслідок, навіть якщо людина займається роботою, яка їй дійсно подобається і яка має значення, їй важко отримати задоволення від процесу через постійні навантаження та необхідність працювати все більше та більше. Щоб змінити цю ситуацію організаціям слід перестати відноситися до працівників як до швидкозмінних ресурсів і почати сприймати їх як цінний актив. Більшість співробітників сучасних організацій — це спеціалісти, навички та досвід яких не обмежуються функціональними обов'язками, які зазначенні в посадових інструкціях. Тому, звільнення працівників призводить до незворотного відтоку знань із компанії, а нові працівники не можуть одразу стати настільки ж ефективними, як ті, що працюють в компанії протягом тривалого часу.

Інститут соціальних досліджень і демографії НАН України стверджує, що лише 20% населення України задоволені своїм становищем у суспільстві, тобто це кожен п'ятий. Це важливий сигнал, адже такі поняття як задоволеність своїм життям і роботою впливають на економічний розвиток держави. Якщо людина задоволена своєю роботою, то вона, по-перше, не зазнає утисків на роботі, а по-друге, може на ній реалізуватися. Тобто, задоволення роботою залежить як від внутрішньої, так і зовнішньої мотивації. Дослідники вважають, що в більшості задоволення від роботи отримується лише від одного аспекту роботи, а інші, як правило, людину не задовольняють. До внутрішньої мотивації можна віднести фактор кар'єрного росту, який надає людині відчуття успіху та визнання його досягнень. Працюючи над поставленими цілями і задачами людина росте як особистість, у неї появляється внутрішня мотивація працювати. До зовнішніх мотивів належать умови праці, відносини з керівництвом, заробітна плата, безпека праці тощо.

Часто трапляється так, що робота не подобається людині, незважаючи на високу оплату праці і хороші умови праці. Звичайно, при наявності зовнішніх стимулів незадоволення роботою не буде проявляти чіткого вираження, проте і отримати цілковите задоволення людина не зможе. Беззаперечно, за допомогою матеріального чинника чи кар'єрного просування підвищити продуктивність праці можна, проте таке задоволення буде швидкоплинним.

Оскільки зовнішня мотивація носить короточасний характер, то кожній людині потрібно розвивати різноманітні види внутрішньої мотивації. На основі досліджень способів підвищення дисципліни праці, підвищення відповідальності та самостійності працівника вченими був запропонований перехід на гнучкий графік роботи як спосіб підвищення задоволення працею. При гнучкому графіку особа працює тоді, коли це найбільш доцільно, виходячи із поставлених завдань. Наприклад, якщо працівник одного дня затримався на роботі, на наступний день він може покинути робоче місце

швидше. Або надати можливість працівникам працювати тоді, коли їм найзручніше чи у них є велика внутрішня мотивація.

Щоб збільшити задоволення від праці варто задати елемент конкуренції. Наприклад, поставити перед працівником ціль освоїти щось нове, запропонувати йому виступити в ролі наставника для когось чи створити здорову конкуренцію у колективі. Для отримання задоволення від роботи можна, також, змінити оточення (перейти у інший відділ, пройти курси підвищення кваліфікації, облаштувати робоче місце тощо).

Організаціям потрібно теж думати над тим, як надати роботі кожного працівника більшого «значення», «відчуття добробуту». Найпростіший спосіб зробити це – мінімізувати фрагментацію завдань, з якими доводиться працювати людині. Що більш «повну» картинку бачитиме співробітник, то більше задоволення він відчуватиме від виконання свого завдання. Не менш важливо забезпечувати людей роботою, яка водночас була б не занадто простою для них і, водночас, реальною для виконання. Також, щоб повністю зрозуміти, що мотивує персонал, керівництво компанії повинно постійно підтримувати зворотний зв'язок із підлеглими.

Отже, успіх та процвітання підприємства залежить від вкладу кожного працівника, тому робота, яка дасть можливість не лише задовольнити матеріальні потреби працівників, але й отримати задоволення від її виконання сприятиме економічному розвитку підприємства.

УДК 378

Христина Лужняк, аспірант, Галина Ціх, к.е.н., доцент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Khrystyna Luzhniak, Halyna Tsikh

THE PROBLEMS OF EDUCATION QUALITY

У сучасному світі, який ввійшов у третє тисячоліття, згідно з вимогами Болонської декларації, визначальними тенденціями розвитку світової освітньої системи стають поглиблення її фундаменталізації, посилення гуманістичної спрямованості, духовної та загальнокультурної складової освіти, формування у студентів системного підходу до аналізу складних технічних і соціальних ситуацій, стратегічного мислення, виховання соціальної та професійної мобільності. Необхідність підтримання високої конкурентоспроможності на динамічному ринку праці вимагає прищеплення прагнення і навичок до самонавчання, самовиховання, самовдосконалення і самореалізації, яка не лише підвищує якість освітньої діяльності, але й розвиває творчі потенції студентів, їхнє прагнення до безперервного набуття нових знань протягом всього активного життя.

Структура вищої освіти України розбудована відповідно до структури освіти розвинених країн світу. Вища школа в Україні насамперед зорієнтована на задоволення освітніх потреб особистості, відновлення національних освітніх традицій, відтворення інтелектуального духовного потенціалу нації, забезпечення ринку праці висококваліфікованими фахівцями.

Модернізація вищої освіти в державі є об'єктивною необхідністю. На порозі XXI століття ми стали очевидцями зростання уваги до вищої освіти, розширення її ролі в суспільстві. Сьогодні вона розглядається у цивілізованому суспільстві не тільки як задоволення фахових потреб особистості, а як духовна потреба.