

УДК 159.98

Гіль Л.А.¹, Земскова В.М.²

¹ старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-211 НУ «Запорізька політехніка»

ДОСЛІДЖЕННЯ СТУПЕНЮ МОТИВОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКА У ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогодні для досягнення високої результативності праці управлінням потрібно враховувати не лише рівень знань, умінь та навичок працівників, але й ступінь їх мотивації до праці та успіху. Саме від рівня мотивації персоналу до успіху залежать ефективність та продуктивність роботи, що суттєво впливає на швидкість досягнення поставлених цілей організації. Тому в сфері управління персоналом набуває значного поширення методика діагностики мотивації особистості до успіху Т. Елерса, за результатами якої управлінці з персоналу розробляють індивідуальні стратегії поліпшення загального мотиваційного рівня працівників.

На практиці методика Елерса досить проста в застосуванні і не потребує значних зусиль. Вона містить 41 питання, на кожне з яких працівнику потрібно дати відповідь «так» або «ні». Після цього підраховують загальну кількість балів відповідно до ключа опитувальника та визначають в учасника

дослідження рівень мотивації до успіху згідно із інтерпретацією результатів до цієї методики [1].

Хоч методика і має певний ключ відповідей, проте це не означає, що є правильні та неправильні відповіді, всі вони рівноцінні для дослідження, оскільки на їх основі визначають рівень мотивації працівників до успіху та роблять певні висновки.

Більше того, HR-менеджери можуть застосовувати дану методику в різних аспектах своєї діяльності: у професійному відборі для виявлення тих кандидатів на роботу, які насамперед мають помірно високий та дуже високий рівень мотивації до успіху, особливо для тих посад, які потребують самостійності та високої відповідальності; під час оцінки персоналу та моніторингу організаційної поведінки, а саме для визначення рівня вмотивованості працівників у досягненні цілей; для створення та реалізації програм розвитку працівників; під час розробки індивідуальних мотиваційних стратегій, враховуючи потреби кожного працівника (наприклад, якщо у співробітника низький або середній мотиваційний рівень, то для його підвищення можуть застосовувати як матеріальні стимули (премії, коштовні подарунки, підвищення заробітної плати), так і нематеріальні (подяка, похвала, надання додаткової відпустки, можливість підвищити кваліфікацію тощо)); для ефективної організації роботи працівників та формування сприятливого соціально-психологічного клімату (наприклад, працівник з високим мотиваційним рівнем своїми діями виступає прикладом для своїх колег, тобто, створюються умови для формування середовища, яке стимулює).

Крім того, якщо під час проходження методики Т. Елерса виявлено, що у працівника низький чи середній рівень мотивації до успіху, то з метою його підвищення мають бути запропоновані конкретні заходи, які допоможуть ефективно організувати трудову діяльність для досягнення успіху.

Прикладом таких заходів можуть бути наступні.

Анкетування чи опитування працівника, які нададуть можливість з'ясувати чого він хоче, тобто які його потреби, до чого прагне, оскільки відсутність у працівника мотивації до успіху, можливо, пов'язана із його незадоволеністю умовами праці або бажанням займатися іншою справою, виконувати інші завдання.

Застосування засобів тайм-менеджменту, які передбачають ефективний розподіл свого часу. Саме планування роботи та подальших дій допоможуть працівнику управляти своїм робочим часом та сконцентруватися на досягненні поставлених цілей, що значно підвищить загальний мотиваційний рівень.

Проведення психологічних тренінгів, що включають групові дискусії, практичні вправи, які покращать загальний рівень задоволеності від роботи.

Вищезазначені організаційні прийоми допоможуть управлінцям ефективно організувати діяльність працівників, щоб вони досягали хоча б мінімальних цілей та були більш вмотивованими до успіху.

Варто зазначити, що у практичній діяльності на основі проходження лише однієї методики не можна стверджувати, що особі притаманний той чи інший рівень мотивації до успіху, оскільки мотивація є складним процесом та залежить від багатьох факторів, особливо від особистісних характеристик, інтересів, потреб та переконань. З метою комплексного аналізу мотивації працівників та визначення факторів впливу на неї, управлінцям необхідно використовувати комплекси відповідних методик.

Отже, для отримання більш точних результатів необхідно застосовувати й інші методи визначення мотиваційного рівня. Саме їх комбінування сприятиме покращенню організаційної поведінки та швидкому досягненню успіху не лише на індивідуальному рівні, але й на рівні організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Володавчик В.С. Мотивація досягнення успіху у професійній підготовці майбутніх фахівців [Електронний ресурс]. Імідж сучасного педагога. 2021. № 1 (196). С. 63-67. - Режим доступу: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/225287/225821> (дата звернення: 07.04.2024). – Назва з екрану.