

УДК 331.101.3

Васильєва О.О.¹

Коляда Т.Г.²

¹ канд. фіз.-мат. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-216 НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ключовим ресурсом успішної організації виступає вмотивований персонал, задоволений своєю працею та її результатами. Серед основних методів мотивації, як функції управління персоналом, виділяють економічні, адміністративні та соціально-психологічні.

Адміністративні методи ґрунтуються на ієрархії управління, владних повноваженнях щодо дотримання трудової дисципліни, виконання вимог та використанні санкцій.

Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів для задоволення певного рівня добробуту працівників. Серед них: грошові виплати за досягнення певних цілей, виконання зазначених компанією критерій; індивідуальні доплати, як винагорода за володіння певними навичками, що потрібні компанії у той чи інший момент; надбавка за реформування та розвиток системи організації праці та управління. У зарубіжній практиці припускається преміювання менеджерів-управлінців не лише грошовими виплатами, але й акціями чи іншими правами власності. Цей спосіб поширений у країнах з розвиненими фондовими ринками, таких як США, Великобританія, Франція та ін.

Усі перелічені приклади відносять до матеріального грошового стимулювання. Серед прикладів матеріального негрошового стимулювання є організація корпоративного навчання необхідним компетентностям,

оформлення корпоративних страхових полісів, стажування та підвищення кваліфікації за рахунок компанії тощо.

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці, вплив на персонал відбувається за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу працівника. Типовими соціально-психологічними стимулами при цьому є: формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери; особистий приклад; відношення керівництва, усна подяка в присутності колег; задоволення культурних і духовних потреб працівників; встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу; соціальний захист; встановлення моральних санкцій та заохочення.

Сучасні динамічні ринкові відносини ставлять нові вимоги до персоналу організації – мобільність, здатність пристосовуватись до мінливих умов маркетингового середовища, змісту праці, зміни трудових функцій. Тому, в сучасних умовах актуальність адміністративних методів відходить в минуле на користь нестандартних соціально-психологічних та економічних методів.

Провідні світові компанії застосовують такі методи мотивації, як:

- система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку, додаткова освіта за рахунок роботодавця (Renault, Peugeot);
- одноразова винагорода готівкою за виконане завдання, відсутність запізнь тощо (IBM, Макдональдс, Лінкольн, Таппарварс);
- нагородження подарунками, медалями, знаками відзнаки, почесними званнями. (IBM, Макдональдс);
- система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку, додаткова освіта за рахунок роботодавця (Johnson&Johnson, Renault, Peugeot);
- надання вільного часу, можливості відвідування наукових заходів для підтримки творчої, винахідницької діяльності, членство в наукових товариствах компаній (Toshiba, IBM, Polaroid);
- безкоштовне чи пільгове харчування працівників (Google, Яндекс).

Ці методи досить результативні, але для успішної організації їх недостатньо, в процесі мотивації сучасні ефективні власники та керівники повинні вести за собою – бути лідерами і розуміти, що примуси та загрози можуть дати короткостроковий ефект, але не створюють довгострокової лояльності працівника до організації та виконуваної роботи. Тому одна з найважливіших особливостей управління сучасною організацією полягає у переході від управління до лідерства і від маніпуляцій до мотивації. Достатньо розповсюджені у вітчизняній економічній практиці методи скоріше містять риси маніпуляції, аніж мотивації. Різниця полягає в тому, що маніпулювати людьми означає вимагати від них результат, а мотивувати

означає домагатися, щоб співробітники зробили щось, тому що самі цього хочуть. Вміння стимулювати працівників - найважливіший скіл управлінця. Адже це означає вміти спілкуватися, показувати особистий приклад, ставити складні завдання, делегувати, навчати і справедливо винагороджувати.

Сучасні виробничі проблеми потребують сучасних рішень, тому організація повинна пристосовуватись до мінливих умов економічного середовища та використовувати комплекс найбільш ефективних методів мотивування персоналу, на прикладі досвіду провідних світових компаній.