

УДК 539

Застело А. О.¹, Корсун О. Р.²

¹ канд. психол. наук, доц. ЗНТУ

² студ. гр. СН-114м ЗНТУ

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

Успішність функціонування підприємства залежить від результативності кожного окремого робітника. В свою чергу, регулювання ефективності праці обумовлено координуванням та організацією продуктивної діяльності на кожному її етапі. Вагомий вплив на цей процес має феномен мотивації. Проблема трудової мотивації є однією з основних проблем сучасного виробництва і серйозною перешкодою розвитку мотивації до обраної професії та вважається нагальною, незалежно від того, на якому етапі розвитку знаходиться суспільство на даний час. Її актуальність обумовлена тим, що трудова діяльність – принципова умова існування сучасного суспільства і вимагає належного рівня вмотивованості в цьому процесі. На сьогодні проведено багато досліджень з теми мотивації та заохочування співробітників. Проте сучасні тенденції ринку праці диктують нові напрямки відносно розташування підлеглих, а саме протягом останніх років на території України набуває популярності дистанційна робота.

Специфіка соціально-психологічних проблем, породжуваних дистанційним управлінням, рішення задачі контролю над трудовою поведінкою, результатами і продуктивністю праці передбачає проведення особливо ретельного аналізу соціально-психологічних якостей і особливостей особистості, чинників мотивації і морального стимулювання, аналізу та прогнозування системи міжособистісних відносин. Особливі вимоги, що пред'являються до дистанційного персоналу, специфіка умов праці та взаємодії персоналу в процесі вирішення завдань, що стоять перед офісними працівниками, обумовлюють суть проблеми управління робітниками і вимагають розробки відповідної концепції адміністративно-соціального контролю над діяльністю і поведінкою працівників в залежності від форми їх залучення до праці.

Результативність діяльності конкретного працівника визначається його індивідуальними можливостями, особистою зацікавленістю, усвідомленням його власної ролі. Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника [3].

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності. Згідно дослідження К. Гурової, задля досягнення успіху на підприємстві необхідно комбінувати різні методи та підходи до мотивації співробітників. У наш час заробітна плата так само важлива для працівників, як і перспективи кар'єрного зростання. Неабияку роль грає також наявність соціального пакета та можливості зростання [2].

З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безпечний. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати психологічні особливості та організаційні умови працівників, вивчати потреби та інтереси членів трудового колективу, використовувати індивідуальний підхід при визначенні стимулів до ефективної праці кожного співробітника.

Особливих умов та специфічного підходу до організації діяльності потребують дистанційні працівники, яких за останнє десятиліття в Україні складає понад 20% від усього працевлаштованого населення. Співробітники, які працюють віддалено потребують більшої уваги до себе, а також іншого підходу до стимулювання продуктивної діяльності. Ця група робочого населення підвладна декільком важливими умовами праці, котрі мають великий вплив не тільки на них самих, а й на все підприємство в цілому. До таких умов належать насамперед відірваність від колективу, неможливість достатнього контролю зі сторони керівництва, обмежена комунікація, неформальна обстановка праці та інші. В зв'язку з цими положеннями потрібна розробка певного методу мотивації. При цьому важливо враховувати особливості розподілу роботи, визначати її обсяг і строки виконання для кожного працівника. «Фрілансери більше, ніж офісні працівники, потребують запровадження нових систем та методів нематеріальної мотивації» (О. С. Скибинський) [5].

На сьогодні, правильна система мотивації на підприємстві має поєднувати найкращий досвід попередніх систем, висновки з праць науковців, побажання роботодавця та працівників. При цьому процес застосування прогресивних форм мотивації на підприємстві має зводитися до систематичного планування успіху мотиваційної діяльності, вивчення

отриманих позитивних результатів, розроблення нових методів, спрямованих на досягнення високої продуктивності на основі мотиваційного управління персоналом.

В сучасних умовах з метою поширення результатів праці необхідно використовувати методи, заходи, інструменти як матеріальної так і нематеріальної мотивації. Яка з них у конкретній ситуації буде більш доцільною, залежить від особливостей підприємств, персоналу та його структури, ступеня єдності трудового колективу, рівнів розвитку та виробничої демократії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абаєва Є. Н. Оптимізація системи мотивації працівників промислового підприємства / Є. Н. Абаєва // Науковий вісник ДГМА. – 2009. – № 2. – С. 190–197.

2. Гурова К. Д. Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації / К. Д. Гурова // Бізнесінформ. – 2010. – № 4. – С. 102–104.

3. Маринич І. А., Ільницька Я. Р. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: Зб. наук.-техн. пр., 2005. – вип. 15.5 // http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/15_5/376_Marynych

4. Мілашенко В. М. Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи / В. М. Мілашенко // Вісник Української академії банківської справи. – 2010. – № 1. – С. 149–155.

5. Скибінський О. С. Передумови та перспективи розвитку фрілансу в Україні [Електронний ресурс] / О. С. Скибінський, Н. Ю. Солярчук // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2. – С. 223–227. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2013_2_32