

УДК 331.101.3

Селіверстова А. В.¹, Риженко О.М.²

¹ студ. гр. ФЕУ-618 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ З ОБЛІКУ

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людини до діяльності, задають її межі і форми і надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від безлічі факторів, багато в чому індивідуально і може змінюватися під впливом зворотного зв'язку з боку діяльності людини [1, с. 133].

Поведінка людини звичайно визначається не одним мотивом, а їх сукупністю, у якій мотиви можуть знаходитися в певному відношенні один до одного за ступенем їх впливу на поведінку людини. Тому мотиваційна структура людини може розглядатися як основа здійснення ним певних дій. Мотиваційна структура людини володіє певною стабільністю. Однак вона може змінюватися, зокрема, свідомо в процесі виховання людини, його освіти [1, с. 134].

Немає єдиного правила або способу мотивації персоналу, але існують принципи розробки власного ефективного методу[2]:

1. Дієвою буде мотивація, що дозволяє службовцю відчувати себе важливим і потрібним. Таке заохочення викликає повагу і добру заздрість серед колег. Однак у всьому слід знати міру, в іншому випадку втрата нагород призведе до моральної дискваліфікації працівника.

2. Чим ближче стимул до інтересів співробітника, тим сильніше його ефект. Закордонне відрядження мотивує краще, ніж поїздка в сусіднє місто.

3. Стимулювання, засноване тільки на відчуттях керівника, не працює. Навряд чи абонементи на йогу підвищать інтерес працівників-любителів боксу.

4. Необхідно вводити нові способи мотивації кожні півроку: спрацює ефект новизни.

Виділяють два види стимулювання: матеріальне та нематеріальне. До матеріального відносять заробітна плата, бонуси, доплати робітникам відділу продаж, виплати за стаж тощо. До нематеріальних відносять все, що допоможе працівнику отримувати задоволення від самої праці. Тобто умови праці, відрядження для обміну досвіду з іншими компаніями, конкурси та соціальні програми.

Низька мотивація співробітників може привести до негативних наслідків в компанії [4]: падіння продуктивності праці; погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; зниження якості праці.

Багато компаній не замислюються про необхідність преміювання та мотивації співробітників бухгалтерії. Документи якось здаються, звіти якось робляться. Чи варто говорити, що такий підхід в корені невірний? Від того, як швидко спрацює фахівець, наскільки оперативно він проведе договір може залежати вся угода.

Відразу варто визначити систему заохочень і оцінки роботи співробітників. За якими критеріями ви будете нараховувати премії, за що співробітник може отримати бонус?

Ретельне дотримання нормативів. Немає зауважень і штрафів - відмінно, бухгалтера варто преміювати. Відразу подумайте і про санкції. Допущено багато помилок? Співробітник повинен знати, що може бути за них оштрафований. Внутрішня робота бухгалтерів. Залежно від потреб тут можуть бути різні показники. Наприклад, підвищення швидкості проведення внутрішніх документів. Спеціаліст проводить договір до оплати за 3 дні замість 5? Це варто заохотити.

Розбивка фінансових завдань. Сучасні компанії можуть використовувати величезний арсенал нематеріальної мотивації, яка серйозно зацікавить співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Менеджмент: підручник / Виханский О.С., Наумов А. І. — М.: Економіст, 2003, 528 с

2. Методы мотивации персонала [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (дата звернення 10.04.2020) – Назва с екрана.

3. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала [Электронный ресурс] : [Веб-сайт]. – Електроні дані. – Режим доступу: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/> (дата звернення 10.04.2020) – Назва с екрана.

4. Какой может и должна быть мотивация работников? [Электронный ресурс] : [Веб-сайт]. – Електроні дані. – Режим доступу: <http://www.kapr.ru/articles/2003/8/516.html> (дата звернення 10.04.2020) – Назва с екрана.