

МОТИВАЦІЙНА МОДЕЛЬ В УПРАВЛІННІ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ СТОРОНИ

студентка гр. АММ-21 Рябущенко В.В.

Мотивація співробітників займає одна з центральних місць в управлінні персоналом, вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Мотивація — це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи групи людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації.

Мотивація передбачає створення для працівника комфортних умов для здійснення трудової діяльності. Отже, організація праці повинна будуватися, виходячи з умов праці, засобів виробництва організації трудового процесу і багатьох інших факторів (методи праці, умови праці, організація трудового процесу, тестування робочого місця, клімат, робочий час, забезпечення необхідними знаряддями праці, шум, освітлення, структурування праці).

Можна виділити такі напрями мотивації працівників:

- а) заробітна плата, що характеризує оцінку внеску працівника в результати діяльності підприємства;
- б) системи внутрішньо фірмових пільг працівникам підприємства;
- в) нематеріальні (неекономічні) пільги і привілеї персонал (надання відгулів, збільшення тривалості оплачуваних відпусток за певні досягнення і успіхи в роботі);
- г) просування працівників по службі, планування їх кар'єри, оплата навчання і підвищення кваліфікації[1].

Концепція стимулювання ґрунтується на тому, що будь-які дії підлеглого повинні мати для нього позитивні, негативні або нейтральні наслідки, залежно від того, як він виконував роботу, яка була йому доручена. Намагаючись уникнути негативних наслідків, які можуть виникнути при відхиленні від заданих параметрів, або заслужити заохочення, він зберігає стабільність поведінки або змінює її в потрібний бік.

Співвідношення різноманітних мотивів, які обумовлюють поведінку людини, утворює її мотиваційну структуру, яка є досить стабільною, хоч і піддається цілеспрямованому формуванню, наприклад, у процесі виховання. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і обумовлена множиною факторів: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісними орієнтаціями тощо.

Дослідження свідчать, що за умови володіння достатніми ресурсами 20% людей взагалі не бажають працювати. Решта - 36% готові працювати за умови цікавої роботи; 36% - аби уникнути нудьги і самотності; 14% - через острах загубити себе; 9% - тому що праця приносить радість.

Лише 12% людей як основний мотив діяльності вважають гроші, в той час як до 45% віддають перевагу славі; 35% - задоволенню змістом роботи, а близько 15% - владі.

Класичний менеджер прагне перш за все до просування по службі, влади, високого статусу. Водночас у багатьох людей є велике бажання знаходитися під керівництвом, тому навіть у досить тяжкому матеріальному становищі вони не стають на шлях приватного підприємництва, навіть якщо інших засобів покращити справи в них немає[2].

Мотивація працівників впливає на їх продуктивність: без мотивації до праці робітники виконують лише мінімальний об'єм функціональних обов'язків, що негативно позначається на якості продукції та послуг.

Позитивною стороною використання мотиваційної моделі в управлінні персоналом можна вважати підвищення продуктивності праці працівника, що в результаті позитивно відобразиться на прибутку підприємства, підвищення рівня заробітної плати, зацікавленість роботою, більша віддача, просування по кар'єрних сходах, повага, пошана, самовдосконалення, що може провокувати самонавчання працівників, проходження додаткових курсів для підвищення своєї кваліфікації.

Мотиваційному механізму оплати праці приділяється більша роль, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтримці трудової активності на належному рівні, так і росту продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним. В остаточному підсумку відбувається звикання до цього виду впливу. Вплив на працівників лише грошовими методами не може привести до довговічного зростання продуктивності праці. Працівник будь-якого підприємства, отримуючи винагороду за свою працю, порівнює його з винагородою своїх колег по роботі. Якщо винагорода однакова, то у нього з'являється почуття незадоволеності. Він знижує інтенсивність своєї праці, бо вважає, що по відношенню до нього керівник поступив несправедливо. Негативним наслідком такої мотивації працівника може бути поява конфлікту, прояв крайніх якостей, таких як, егоїзм деспотизм, авторитаризм.

Література:

1. Немцов В.Д., Менеджмент організацій/ В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. Навч. посібник. – К.: ТОВ “УВПК “ЕксОб”, 2000. – 392 с.
2. Осовська Г.В., Копитова І.В. Основи менеджменту. Практикум: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 581 с.

Науковий керівник: асист. Смоленніков Д.О.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 147-148.