

*Шамрай В. Г., здобувач вищої освіти СВО «Бакалавр»,
4 курсу групи ОАбд_42 спеціальності «Облік та аудит»
Науковий керівник: Лопушинська О.В.*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: СЕКРЕТ УСПІХУ APPLE

Сьогоднішні реалії розвитку суспільства та економіки України зумовили новий комплекс проблем менеджменту, серед яких особливу роль має проблема удосконалення системи управління персоналом підприємства.

Мотивація – це той інструмент управління персоналом, без якого неможливо уявити сучасну компанію. Розвиток систем мотивації персоналу призводить до підвищення продуктивності в не меншому ступені, ніж технологічне переозброєння [1].

Значний внесок у розробку теоретичних і прикладних питань мотивації персоналу внесли такі вітчизняні науковці як В.В. Адамчук, А.Г.Бабенко, Д.П. Богиня, В.С. Дієсперов, Й.С. Завадський, М.Й. Малік, М.І. Нижній, О.М.Стахів, О.В. Шкільов, С.Ю.Трапідин та інші. Крім того, особливу увагу слід приділяти дослідженню практичного досвіду діяльності відомих світових ТНК.

З метою підвищення ефективності мотиваційних заходів керівникам підприємств необхідно дотримуватись певних правил: розвивати і підтримувати почуття самоповаги у працівників, надавати їм більше можливостей відчуття самостійності і контролю ситуації, заохочення за досягнення проміжних цілей, прояв постійної уваги з боку керівництва, підтримання розумної внутрішньої конкуренції та надання можливості співробітникам відчувати себе переможцями.

Так, наприклад, найуспішніші світові компанії мотивують своїх співробітників, щоб отримати найкращий рівень роботи. Не є винятком і міжнародний бренд «Apple». Одним із видів мотивації персоналу в цій компанії є матеріальна мотивація. Більшість працівників «Apple Inc.» отримують гранти акціями у вигляді винагороди за роботу. Сфокусувавши увагу на акціях,

керівництво дає зрозуміти працівникам, що індивідуальний внесок важливий тільки на тлі загального успіху компанії. Даний підхід націлює працівника більше на досягнення загально корпоративного успіху, ніж на індивідуальні результати. Індивідуальна винагорода ґрунтується на результатах діяльності і складається з гранту акцій і грошової премії до 30% від базового окладу [2].

Проте, премії та оплата грають не першочергову роль в мотивації персоналу в компанії. Основними факторами мотивації, залучення та утримання талантів є захоплююча робота. Те, що реально приваблює в роботі компанії – це знижка на продукти Apple, які надаються кожному співробітнику компанії. Ці знижки підтримують і посилюють корпоративний акцент на продукти, тим самим підвищуючи успішність як самої компанії, так і кожного працівника [3].

Таким чином, мотивація являє собою, перш за все, прагнення певної людини до конкретної дії, в якій вона відчуває потребу, але не здатна приступити до неї і здійснити самостійно. Поряд з тим, мотивація праці включає в собі прагнення працівника задовольнити свої потреби або являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності та надають їй спрямованість, яка орієнтована на досягнення визначених компанією цілей.

Список використаних джерел

1. Трапідин С.Ю. Мотивація персоналу в сучасній організації [Навчальний посібник] / С.Ю.Трапідин . – СПб .: ТОВ «Книжковий Дім», 2007. – 240 с.
2. Уроки управління талантами від Apple [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://hrm.ru/blog_uroki-upravlenija-talantami-ot-apple-kejjsyot-sam-ojj-dorogojj-kompanii-mira-4_11675A.
3. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній// [Електронний ресурс]. – Режим доступу – <http://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnyx-kompanij.html>