

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СФЕРІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Сазонова Т. О.,
кандидат економічних наук, доцент

Загальновідомий факт – мотивований персонал – це запорука успішної роботи та неухильного продуктивного руху організації в напрямку реалізації її стратегічних орієнтирів. Зрозуміло, що мотивація, як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають осіб до дій, а також встановлюють межі й форми цих дій, певну їх спрямованість, орієнтовану на досягнення індивідуальних та організаційних цілей, залежить від багатьох факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Так, персонал, не залежно від того: чи приділяє даному аспекту управління керівник належну увагу, чи ні, все одно змінюється та розвивається. Адже, середовище в якому ми живемо та здійснюємо трудову діяльність є динамічним; людина – це соціальна істота, тому на неї впливає інформація, яку вона отримує від інших людей; висока інформатизація суспільства; розширення можливостей для безкоштовного саморозвитку тощо – все це формує передумови зміни мотиваційних потреб персоналу.

Менеджмент підприємства, організації, має виходити з того, що в діяльності індивіда мотивація впливає на наступні характеристики його діяльності: старанність, завзятість, рівень зусиль, наполегливість, якість та добросовісність. Якщо сучасний менеджмент запорукою власного успіху вважає забезпечення організації високоякісним, креативним, ініціативним та лояльним персоналом, то саме це завдання можливо вирішити за допомогою налагодження ефективного мотиваційного механізму.

Спробуємо окреслити сучасні тенденції в мотивації персоналу організацій (табл. 1).

Таблиця 1

Деякі мотиваційні індикатори та їх характеристика в управлінні персоналом сучасної організації

Мотиваційний індикатор	Характеристика
1	2
1. «Збагачення» праці:	Наведені елементи «збагачення» праці можуть бути реалізовані через впровадження в управлінську практику проектного менеджменту. Так, залучаючись до проектної діяльності, працівник «змушений» буде частково виконувати щось нове. Відповідно, сприйматися зміни у структурі діяльності будуть позитивно
1.1. Зростання кількості виконуваних операцій	
1.2. Чергування видів робіт	
1.3. Ротація	
2. Розвиток:	Наведені елементи розвитку персоналу мають забезпечуватися програмою розвитку (формалізацією процесу) та відповідною базою, інструментарієм та ціннісним забезпеченням. Персонал має усвідомити цінність та доцільність власного розвитку. Дане завдання вирішується за допомогою організаційної культури (цінності), матеріального та морального стимулювання, власного прикладу керівництва
2.1. Розширення професійного та кваліфікаційного профілю	
2.2. Навчання впродовж життя	

1	2
3. Командна діяльність:	Збільшується роль та значення саме командної діяльності, яка, за умови правильної її організації та досвідченості керівника в питаннях управління командою, є набагато ефективнішою формою організації спільної діяльності. Дана форма поєднує два протилежних мотиватора. Притаманна проектному управлінню.
3.1. Посилення співробітництва	
3.2. Збільшення автономності, самостійності	
4. Умови праці:	Мають покращуватися із врахуванням особливостей сфери застосування праці, але головне – особливості працівника, як індивіда, який володіє специфічними фізичними, психологічними властивостями. При цьому, мікроекології праці складається під впливом технологічних режимів та загального стану оточуючої атмосфери [1]
4.1. Ергономіка праці	
4.2. Естетика праці	
4.3. Покращення мікроекології праці	
5. Система мотивації	Актуальним є поєднання групової та індивідуальної мотивації. Найкраще для цього підходить система KPI.
6. Зручність режиму праці та відпочинку:	Через динамічність життя, необхідність поєднувати різні ролі (а іноді й роботи), технічний прогрес даний індикатор набуває все більшого значення. Залежно, від посади та ситуації може застосовуватися або 6.1, або 6.2. При чому 6.2, як тенденція до організації робочого часу та праці в цілому може призвести до революційних змін в управлінні людськими ресурсами [2]
6.1. Гнучка система робочого часу	
6.2. Застосування «моделі безофісної праці»	

Отже, удосконалюючи існуючий мотиваційний механізм в організації, керівникам необхідно орієнтуватися не лише на звичку, але й на новітні тенденції в даній сфері. Але й вони зможуть дати належну віддачу лише у випадку їх «співзвучності» з потребами конкретних працівників, конкретної організації. Для цього звичною управлінською задачею має стати періодичний мотиваційний моніторинг. Витрати часу та фінансів на організацію, проведення мотиваційного моніторингу, аналіз його результатів окупляться. Адже, реально вмотивований персонал знижує витрати на управління; забезпечує більш швидке досягнення організаційних цілей; стимулює зростання рівня самомотивації, що є запорукою налагодження ефективної, результативної діяльності окремого індивіда та персоналу в цілому.

Список використаних джерел:

1. Управление современным предприятием: учеб. пособ. / под об. ред. Н.Я. Синицкой. Т.1. Москва – Берлин : Директ-Медия, 2014. 612 с. URL : <https://books.google.com.ua> (дата звернення 29.03.2020).
2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. URL : <http://masters.donntu.org/2003/fem/goppa/library/index8.htm> (дата звернення 29.03.2020).