

Простак О.С., здобувач вищої освіти СВО Магістр,

Спеціальність 073 Менеджмент

Науковий керівник: к.е.н., доцент Сазонова Т. О.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ

Мотивація персоналу є основою і кінцевою мірою успіху як організації в цілому, так і окремих проектів, що реалізуються в їх межах. Мотивування полягає в спонуканні персоналу проекту до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення його цілей, тобто у визначенні потреб персоналу, розробленні систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності.

Керівник проекту повинен розуміти, що ні прекрасно складені плани, ні досконала структура команди самі по собі не спонукають людей до роботи. Саме ефективна система мотивування покликана забезпечити високоякісне й сумлінне виконання членами команди проекту своїх обов'язків [1, с. 139].

Дієва система мотивування членів команди проекту повинна базуватися на таких принципах [2, с. 78]:

- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб та інтересів;
- створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та надання однакових можливостей для професійного просування членів команди в подальшому;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінки працівника;
- забезпечення відповідності винагороди працівника результатам його праці;
- справедливий розподіл доходів;
- залучення членів команди до реального проектного управління;
- забезпечення соціальної захищеності команди.

Формування лояльності членів команди – це важливе завдання у сфері їх

мотивації, що здатне створювати умови для зростання конкурентоздатності як окремих працівників, так і проекту в цілому.

Варто зазначити, що мотивація в проектному менеджменті відрізняється від мотивації персоналу підприємства в цілому. Так, чим вище невизначеність проекту, тим менше мотивація повинна бути результат-орієнтованою. У таких випадках, на наш погляд, більше підходить мотивація за компетенціями або навичкам. Також не варто забувати про визнання заслуг працівників та про перспективи кар'єрного зростання.

Ключові етапи проекту забезпечують «природні» точки часу для оцінки і винагороди проектної команди. Досягнення «критичної точки» проекту – найбільш очевидна можливість для винагороди команди проекту.

Форми мотивації членів команди є традиційними, але інструменти формування ефективної команди, її діяльності та мотивації дещо специфічні: HR Branding; грамотний підбір персоналу; опрацювання комунікативних зв'язків; компетенції «лідерство» і «повага через професіоналізм»; конфліктний менеджмент; наявність єдиної мети і загальних інтересів; компетенції «лояльність» і «досягнення результату»; спільне навчання та впровадження нововведень після нього; тренінг «формування команди»; teambuilding - заходи (свята, спорт).

Добре спланована система мотивування дає змогу суттєво підвищувати ефективність, результативність роботи учасників проекту, його конкурентоспроможність, імідж та бренд замовника (роботодавця), адже саме незадоволений працівник не виконує роботу якісно, поширює негативну інформацію про підприємство (проект), внаслідок чого втрачається репутація та престиж не тільки проекту, але й підприємства.

Список використаних джерел

1. Попрозман О. І. Мотивація персоналу на підприємстві / О. І. Попрозман // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 9. – С. 139.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2012. – 397 с.