

Тищенко А.С.

ORCID ID: 0000-0002-1862-0617

Чупріна М.О.

канд. економ. наук, доцент кафедри менеджменту

ORCID ID: 0000-0002-3276-4473

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВЕДЕННЯ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ

PRACTICAL ASPECTS OF EFFECTIVE STAFF MOTIVATION IN THE MODERN BUSINESS ENVIRONMENT

Стаття присвячена актуальним проблемам дослідження сутності мотивації та стимулювання персоналу на сучасних підприємствах. Метою дослідження є вивчення та аналіз особливості мотивації персоналу, взаємозв'язку вмотивованості персоналу та підвищення ефективності функціонування підприємства. У статті розкрито сутність поняття мотивація з точки зору бізнесу та управління персоналом; здійснено аналіз діяльності успішних світових компаній, який дозволив узагальнити певні правила ефективної мотивації; доведено важливість керівникам володіти практичними знаннями з психології задля відчуття та аналізу потреб персоналу, здійснений опис переваг вмотивованих працівників та доведено взаємозв'язок мотивації та стимулювання персоналу із врахуванням їх потреб, мотивів та стимулів в ефективному управлінні підприємством та підвищенні показників його діяльності. У статті доведено, що такі фактори, як розширення можливостей та визнання, підвищують мотивацію працівників. Якщо розширення можливостей та визнання працівників збільшуватиметься, покращиться також їхня мотивація до роботи, а також їх задоволення та організаційна ефективність. Проте, невдоволення працівників, викликане монотонними робочими місцями та тиском клієнтів, може послабити організаційну діяльність. Тому рівень прогулів на робочих місцях може зрости, і працівники можуть залишити організацію спільних конкурентів, які пропонують кращі умови праці та більші стимули. Якщо керівники здатні зрозуміти, передбачити та контролювати поведінку працівників, вони також повинні знати, чого працівники хочуть від своєї роботи. Тому менеджеру важливо зрозуміти, що насправді спонукає працівників, не роблячи лише припущення. Запитуючи працівника, як він себе почуває. Таким чином, менеджери можуть підвищити свою ефективність, краще розуміючи реальні потреби працівників.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, мотив, потреба, стимул, вмотивований персонал, управління.

The article is devoted to actual problems of researching the essence of motivation and stimulation of personnel in modern enterprises. The purpose of the study is to study and analyse the peculiarities of staff motivation, the relationship of staff motivation and improving the efficiency of the enterprise. The article describes the essence of the concept of motivation in terms of business and personnel management; the analysis of the activities of successful world companies, which made it possible to generalize certain rules of effective motivation; the importance of the managers to have practical knowledge in psychology for the purpose of sensing and analysing the needs of the personnel was proved, the advantages of the motivated employees

were described, and the relationship of motivation and stimulation of the personnel with the consideration of their needs, motives and incentives in effective management of the enterprise and improvement of its performance indicators was proved. The article argues that factors such as empowerment and recognition increase employee motivation. As the empowerment and recognition of employees increases, their motivation to work as well as their satisfaction and organizational effectiveness will improve. However, employee dissatisfaction caused by monotonous jobs and customer pressure can weaken organizational performance. Therefore, the level of absenteeism in the workplace can increase, and employees can leave the organization joint competitors, which offer better working conditions and greater incentives. If executives are able to understand, anticipate and control employee behaviour, they must also know what employees want from their work. Therefore, it is important for the manager to understand that he or she is actually encouraging employees, not just making assumptions. Asking the employee how he or she feels. In this way, managers can increase their efficiency by better understanding the real needs of employees.

Keywords: motivation, stimulation, motive, need, stimulus, motivated staff, management.

Вступ. Домінуючою сьогодні проблемою є питання людських ресурсів та мотивації до праці. В умовах обмеження ресурсів важливо визначити ключові фактори, які впливають на успіх компанії та задоволеність працівників; оскільки потрібно не лише створювати нові знання на підприємстві, але і вирішувати питання щодо заохочування персонал ділитися своїми знаннями та досвідом з іншими. Людські можливості та знання, оскільки вони, великі, вже не в центрі уваги, як мотивація та заохочення конструктивної зміни цих можливостей у функції досягнення організаційних цілей та розвитку. Мотивація працівників необхідно розглядати дуже важливий процес. Теоретичним і прикладним аспектам зазначеного напряму наукових досліджень присвячені наукові праці Довгань Л. Є., Ткач В.В., Гавриш О.А. , Крейдич І.М., Семенченко Н.В., Вільям Крейг, Б. Гройсберг, Н.Норія, Л. Лі, Крушельницька О. В., Мельничук та інші [1- 4].

Постановка завдання. Метою дослідження є дослідження мотиваційних процесів, які стосуються визначення факторів та причин, що спрямовують поведінку людини. Саме розуміння мотивації та поведінки працівників дає можливість керівникам адекватно планувати дії, спрямовані на поведінку працівників до досягнення бажаних організаційних цілей.

Методологія. У ході дослідження було використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу, компаративний аналіз.

Результати дослідження. Мотивацію можна розглядати як те, що утримує колеса цивілізації. Заслуговує на увагу питання: чому саме мотивація важлива на робочому місці? Перш за все, слід лише замислитися про загальну мету введення бізнесу. Вся суть в том, щоб проявляти творчість та продуманість для вирішення проблем клієнтів. Мається на увазі надання продуктів та послуг, які роблять клієнтів щасливими та, в свою чергу, приносять прибуток для компанії. Саме це і має бути ключовим джерелом мотивації для будь-якої команди: якщо вони матимуть реально розуміння того, як саме вони впливають та покращують життя інших людей, вони працюватимуть ще більш наполегливо та продумано, шукаючи нові рішення та підвищуючи ефективності роботи компанії загалом. Знання, як мотивувати

свою робочу силу, дадуть плоди у вигляді ефективної роботи повної ентузіазму співробітників, що допоможе компанії досягти своїх цілей, підвищити прибутки, а також підтримувати її бренд.

Проведений аналіз діяльності успішних світових компаній [5], дозволив авторам виокремити певні правила ефективної мотивації:

1. Демонстрація відкритості та прихильності до щастя працівника: щасливі працівники - продуктивні працівники. Судячи по результатам експерименту на 700 осіб, який був проведений у Британії Фондом соціального ринку та Центром конкурентних переваг університету Уоріка у світовій економіці, продуктивність підвищується в будь-якому місці від 12% до 20%, коли вживаються заходи, що забезпечують працівникам атмосферу добробуту, в якій вони можуть виконувати свої обов'язки, гнучкий графік роботи, можливість розслабитись та розумні пакети виплат працівникам, що відповідають їх щоденним потребам [6].

Також, важливим є те, щоб лідери постійно аналізували та підводили підсумки, яким є життя працівників за певний період, та гарантували та показували, що вони мають те, що потрібно для доброго життя, поки вони вправно виконують свою роботу.

2. Надання шансів, щоб висловитися: Ще одним важливим фактором мотивації працівників є те, що лідери можуть почути їх думку та план вирішення щодо проблем, які потребують вирішення чи можливості працювати іншим чином.

На зустрічах, особливо в повсякденній взаємодії, лідери повинні демонструвати, що вони не просто відкриті для зворотного зв'язку та покращення процесів, але й активно використовують їх. Лідер повинен спілкуватись зі своїми співробітниками таким чином, щоб вони розуміли та бачили, що їх дійсно підтримують та чують, в психології людини закладено велике бажання та прагнення до визнання у будь-якій сфері життя. Отже, лідер також має бути добрим психологом з вираженою емпатією, задля того, щоб бачити та відчувати людей [7].

3. Показати на свої діях приклад, якому працівники будуть наслідувати.

Чому люди так поважають і захоплюються Ілоном Маском та Біллом Гейтсом? У всіх цих особистостей є одна ключова риса: вони заслуговують повагу, подаючи приклад, який варто наслідувати. Вони діють продумано, добросовісно і та піклуються щодо оточуючих людей.

4. Свобода. Не достатньо бути просто харизматичним та розумним лідером, потрібно по-справжньому дбати про те, щоб працівники були своїми ж спеціалістами з оптимізації пошукових систем (SEO) та керівниками. Якщо вони відчують, що не мають свободи на шляху до досягнення своїх цілей та реалізації ваших очікувань, вони можуть дійти до висновку, що компанія не пропонує їм достатньо викликів, і можуть перенести свій талант в інше місце, тобто компанія втратить гарного спеціаліста. Правильна мотивація надзвичайно важлива для утримання працівників [8].

Ставлення до своїх співробітників з такою повагою, яка виховує продуманість та сильну мотивацію, означає дозволити їм певну самостійність. Керівники мають проявляти повагу до своєї команди, дозволяючи їм обирати для себе, чи слід за цим слідувати. І коли справи йдуть не так, як хотілося, або вони приносять негативний відгук але позитивний досвід, лідеру необхідно відкрито поговорити з працівниками про те, чому все не вийшло і що ви можете зробити наступним разом. Робота з людьми означає зростання та навчання разом, набування нових навичок та отримання нового досвіду. І знову ж таки, працівники будуть відчувати себе потрібними та почутими (таблиця).

Таблиця - Опис переваг вмотивованих працівників

Збільшення прихильності працівників	<ul style="list-style-type: none">• Коли працівники мотивовані до роботи, вони, як правило, докладають усіх зусиль для виконання покладених на них завдань.
Поліпшення задоволеності працівників	<ul style="list-style-type: none">• Задоволеність працівників важлива для кожної компанії, оскільки це може призвести до позитивного зростання для компанії.
Постійний розвиток співробітників	<ul style="list-style-type: none">• Мотивація допомагає навчальному процесу. Без мотивації навчання не проходить. Перш ніж навчатись, має бути мотивація чи драйв. Мотивація стимулює інтерес та ставлення бажаючих вчитися.
Підвищення ефективності роботи працівників	<ul style="list-style-type: none">• Щоб компанія отримала найкращі результати, працівник повинен мати хороший баланс між здатністю виконувати дане завдання та готовністю бажати виконати завдання.
Дисципліна	<ul style="list-style-type: none">• Мотивація сприяє самодисципліні. Віддані працівники дисциплінують себе. Вони відчують, що тим самим вони сприяють розвитку власного інтересу.
Знижується рівень плинності кадрів	<ul style="list-style-type: none">• Це може призвести до зниження витрат на навчання та найму

Джерело: [9]

Як і у багатьох інших випадках у житті та бізнесі, забезпечення достатньої мотивації для команди - це питання комунікацій у всіх її формах. Комунікація - це те, як ми будемо спільну справу і, зрештою, змінюємо світ - навіть якщо все, що ми змінюємо, - це наш приватний маленький куточок.

Отже, мотивацію можна розглядати як внутрішнє почуття, яке може зрозуміти лише керівник, оскільки він тісно контактує з працівниками. Потреби та бажання взаємопов'язані, і вони є рушійною силою для дії. Ці потреби можуть бути зрозумілі менеджером, і він може відповідно скласти плани мотивації. Можна сказати, що мотивація є безперервним процесом тому, що процес мотивації заснований на потребах, які є необмеженими. Процес мотивації персоналу необхідно продовжувати впродовж усього періоду функціонування компанії.

Зазначимо, що мотивація важлива як для людини, так і для бізнесу. До Мотивація важлива для людини, оскільки:

- мотивація допоможе індивіду досягти своїх особистих цілей.
- мотивована людина – задоволена роботою людина.
- допомагає та спонукає до саморозвитку.
- людина отримує більше досвіду та навичок, працюючи із динамічною командою.

Аналогічно, мотивація важлива для бізнесу:

- чим більше вмотивовані працівники, тим більш потужна команда.
- чим більше працює командна робота та індивідуальний внесок працівників, тим вигіднішим та успішнішим є бізнес.
- краща адаптивність протягом періоду внесення змін та розвиток креативності.
- мотивація призведе до оптимістичного ставлення до роботи, а також створення та прийняття нових викликів для самих себе, що, і свою чергу, буде підтримувати здорову конкуренцію на робочому місці [10].

Мотивація умовно можна розглядати як стан душі працівника. Висока мотивація призводить до високої моралі та збільшення виробництва. Мотивований працівник робить все можливе для покращення та зростання організації. Він залишається лояльним і відданим організації.

Висновки. В статті сформульовано розуміння місця та значення мотивації у системі управління персоналом як однієї з найважливіших складових успішного бізнесу. Доведено, що якщо керівники мають бажання надихнути свій персонал, то потрібно забезпечити оточення, яке випромінює позитивну енергію. Додатковий позитив від оточення, додаткове розширення можливостей та підвищення продуктивності співробітників саме це основні елементи, які дозволять вийти бізнесу на новий кращий рівень.

Новизна дослідження полягає в узагальненні та комплексному дослідженні важливості мотивації персоналу, взаємозв'язку мотивації та стимулювання персоналу та підвищенні показників його діяльності, зосереджено увагу на необхідності керівникам володіти знаннями із

психології задля кращого розуміння потреб своїх робітників, керування та передбачення їх поведінки.

Отже, підвищення ефективності управління підприємством за рахунок мотивації та стимулювання є актуальним і важливим питанням і сьогодні, яке потребує подальшого розвитку та ґрунтовного дослідження задля створення дійсно працюючих системи мотивацій персоналу, які можуть бути використані на практиці різними компаніями.

Література:

1. Довгань Л. Є., Ткач В. В. Збереження та розвиток персоналу підприємств: проблеми та сучасні підходи до їх вирішення. *Економіка і суспільство*. 2018. №15. URL: www.economyandsociety.in.ua/journal-15/22-stati-15/1852-dovgan-l-e-tkach-v-v
2. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М.. Технології управління персоналом : навч. посіб. Київ, 2017. 528 с.
3. Норія Н., Б. Гройсберг, Л.-Е. Лі. Нова модель мотивації персоналу. Москва, 2009. 123-127 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ, 2005. 308 с.
5. Мотивація працівників має бути одним із головних пріоритетів лідера. URL: <https://www.forbes.com/sites/williamcraig/2017/06/20/motivating-employees-should-be-one-of-a-leaders-top-priorities/#4475641d7d6c>
6. Бути щасливим на роботі справді робить тебе більш продуктивним. URL: <https://fortune.com/2015/10/29/happy-productivity-work/>
7. Якості лідера: що потрібно для успіху. URL: <http://sbm.pnu.edu.ua/2017/11/27/zagolovok-statti-sertyfikatna-programa-mini-mba/>
8. Табу або свобода? Як прийнято стимулювати лояльність співробітників. URL: https://jobs.ua/rus/hr/manager/motivacija_personala/47
9. Важливість мотивації працівників (і як її вдосконалити). URL: <https://inside.6q.io/employee-motivation-important/>
10. Важливість та необхідність мотивації. URL: https://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm