

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ – КЛЮЧ ДО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнення стратегічних цілей розвитку економіки на мікро-, мезо- та макрорівнях вимагає запровадження принципово нової системи мотивації діяльності працівників, яка покликана забезпечити зростання продуктивності праці, покращення її якості, підвищення рівня соціального захисту працівників. Ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою й інноваційного розвитку підприємства. Адже творчий потенціал працівників зумовлює цінність інтелектуального капіталу підприємства, який містить у собі пов'язані з роботою знання і вміння, рівень освіти, професійну кваліфікацію, ціннісні настанови й психометричні характеристики персоналу.

Як свідчить досвід успішних підприємств, в основі ефективного управління персоналом лежить система мотивації, яка ґрунтується на положеннях певної теорії або комбінації теорій мотивації. Це формує науково обґрунтований підхід до розроблення та запровадження системи мотивації, забезпечує її результативність та ефективність в існуючих умовах ведення бізнесу. Виходячи з цього, проведено дослідження та виявлено найбільш застосовні на практиці теорії мотивації.

Так, однією з таких теорій є "Піраміда потреб Маслоу", згідно з якою людські потреби існують у формі ієрархії, від фізіологічних потреб до потреб у самореалізації. Ця ієрархія вказує на те, що досягнення вищого рівня потреб вимагає задоволення нижчих рівнів. Розуміння цієї ієрархії потреб дозволяє керівнику підприємства створити сприятливе середовище, де працівники відчувають, що їх потреби визнані і задоволені, а працівники усвідомлюючи, що праця надає їм можливість задовольняти потреби, підтримують сталу мотивацію до виконання роботи [2].

Теорія очікування Врума вказує на те, що мотивація залежить від співвідношення між очікуваннями від результатів роботи та вагою цих результатів. Іншими словами, якщо працівники вірять у можливість досягнення бажаного результату та вважають його важливим, їх мотивація зростає. Для підприємства це означає необхідність створення системи винагород та визнання, яка б відображала зусилля та досягнення працівників.

Теорія справедливості Адамса наголошує на важливості балансу між внутрішньою оцінкою внеску працівника та його оточенням. Коли працівник відчуває, що його внесок відповідає винагороді та визнанню, його мотивація зростає. Проте, невідповідність може призвести до невдоволеності та зниження продуктивності. Визнання вкладу працівника - вагомий важіль в колективному оточенні та збільшує «вагу» особи в певному колективі. Розуміння можливостей публічного визнання певного внеску працівника та його вплив на колективне сприйняття особи вимагає ретельного вивчення. Тому для підприємства важливо зберігати баланс між внутрішньою справедливістю та внутрішньою мотивацією працівників [1].

Широко застосовною є теорія мотивації Деніела Пінка, що наголошує на трьох факторах: автономії, майстерності та цінності. Працівники мотивуються, коли вони мають можливість впливати на свою роботу (автономія), вдосконалювати свої навички (майстерність) та бачити сенс у тому, що вони роблять (цінності). Для підприємства це означає створення стимулюючого середовища, де працівники мають можливість розвиватися та відчувати важливість власної ролі [3].

Отже, ефективне управління мотивацією є одним із ключових факторів успіху підприємства. Застосування наведених вище теорій мотивації дозволяє керівникам створити сприятливе середовище, де працівники почуваються задоволеними, мотивованими та готовими до досягнення високих результатів.

Список використаної літератури:

1. Дашко І. Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. 2021. Вип. 10. С. 22-28.
2. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
3. Шаманська О. І. Мотиваційні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. Ефективна економіка. 2019. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7346>