

## УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація персоналу є одним із пріоритетів при побудові ефективної системи управління сучасних підприємств, є сполучною ланкою для всіх внутрішніх факторів підприємства, яка ініціює та організовує його діяльність, спрямовує поведінку персоналу, визначає напрямки розвитку.

Впровадження та розвиток на підприємстві ефективної системи менеджменту передбачає реалізацію відповідних заходів у галузі навчання співробітників, впровадження стандартизації всіх бізнес-процесів, впровадження статистичного контролю за цими процесами для бездефектної роботи та організації раціонального підходу в аналізі витрат на якість. Це також означає кардинальну зміну поведінки персоналу, радикальні перетворення в організаційному позиціонуванні, чітке визначення прав, обов'язків та відповідальності кожного співробітника. В сучасних умовах господарювання тільки те підприємство, яке працює з вмотивованим персоналом, має шанс зберегтися у якісному розвитку.

Мотивація діяльності у системі менеджменту дуже важлива у роботі компанії та є комплексним, системним підходом у поєднанні індивідуального підходу безпосередньо з боку керівника, тобто це цілий комплекс заходів та дій, спрямований на підвищення ключових показників ефективності роботи окремого співробітника та підприємства загалом. Важко переоцінити користь мотивації. Мотивований співробітник працює в рази ефективніше, він прагне виконати доручену роботу швидше та краще. Варто зазначити, що мотивація – це індивідуальний підхід. Звичайно є загальні методи, але завжди продуктивність тих чи інших заходів залежить від конкретної людини. Для розробки правильної стратегії необхідно розуміти суть мотивації. Її можна поділити на шість основних етапів:

1. Виникнення потреб. Потреба – це відчуття того, що чогось не вистачає. І вимагає від людини якихось дій для отримання чогось задоволення потреби. Потреби можуть бути різними і мати як фізіологічний чи психологічний, так і соціальний аспект.

2. Пошук шляхів для усунення (задоволення) потреб. Якщо вона виникла, виникає і потреба її задовольнити, придушити, щось зробити.

3. Визначення цілей. Етап, на якому визначається, що і яким чином необхідно одержати чи досягти. На цьому етапі здійснюється калібрування наступних понять: «Що я маю отримати, щоб задовольнити потребу?» «Що я маю для цього зробити?» «Якою мірою я можу цього досягти?» «Наскільки те, що я отримав, задовольнить мене?»

4. Дія. На цій стадії витрачаються зусилля задля досягнення результату.

5. Нагороди. Виконавши дії людина, очікує, що вона отримає щось, що усуне її потребу. Відбувається оцінка того, наскільки ефективною є дія і чи відповідає їй винагорода.

6. Усунення потреби. Від того, наскільки потреба задоволена, залежить мотивованість діяльності людини при наступному виконанні роботи.

При явній простоті механізму, мотивація діяльності в системі менеджменту ускладнюється визначенням мотивів конкретної людини. Зрозуміло, що висока заробітна плата певною мірою мотивує співробітника, але не менш важливим мотивом може бути психологічний фактор чи соціальний.

Тому мотивація діяльності у системі менеджменту більше орієнтована комплексний підхід. Якщо співробітнику надати прийнятну зарплату з можливістю додаткового преміювання, хороший, дружній колектив та можливість задовольнити психологічні мотиви, такі як бажання бачити результати своєї роботи тощо, його продуктивність буде закономірно високою.

Керівник обов'язково повинен мати хоча б базове знання поведінкової психології для того, щоб вчасно вживати необхідних заходів для мотивації співробітників. Для когось проста похвала керівництва буде більшою мотивацією, ніж грошова премія, для когось новий комп'ютер на робочому місці стане стимулом, який принесе необхідне зростання продуктивності. Вибір конкретного методу залежить від керівника.

Досвід у галузі мотивації в системі менеджменту показує, що кошти, витрачені на навчання керівників, окупаються в найкоротші терміни за рахунок зростання продуктивності та ефективності співробітників.

На сьогоднішній день існує безліч мотиваційних моделей та систем. Менеджер, в ідеалі, повинен володіти ними всіма і в залежності від ситуації використовувати модель, що найбільше підходить до ситуації. І не менш важливим є питання мотивації самих керівників. Людина, що мотивує – сама має бути мотивованою. Вона має усвідомлювати, що її мета – не лише керівництво робочим процесом, а й не меншою мірою забезпечення умов, у яких продуктивність співробітників буде багато вищою.

Отже, мотивація персоналу є обов'язком вищого керівництва, тому слід прагнути створення відповідних стимулів для ефективнішої і продуктивної роботи співробітників різних рівнів організаційної структури підприємства. Для того, щоб розробити та впровадити ефективну систему менеджменту, необхідна атмосфера довіри та мотивації як для співробітників, так і для керівників.

### Література:

1. Менеджмент : Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. – Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка». Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с.