

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Ас. Н.О. Сергєєва (КНУТД)

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Формування адекватних сучасним умовам систем мотивації праці найманих працівників є на сьогодні не тільки пріоритетним напрямом розробки практичних підприємницьких стратегій, але й однією з найактуальніших наукових проблем.

Мотивація — це дуже могутній інструмент впливу, сфера впливу якого виходить далеко за межі традиційних уявлень про неї як засіб стимулювання персоналу до роботи. З її допомогою, наприклад, можна змусити людей більш завзято трудитися, а команду діяти більш згуртовано.

Незалежно від застосовуваних прийомів мотивації потрібно враховувати визначені правила управління мотивацією, що базуються на особливостях людської психіки. Найбільш важливі з цих правил можуть бути сформульовані в такий спосіб:

1. Непередбачені і нерегулярні заохочення стимулюють краще, ніж очікувані і прогнозовані.

2. Заохочення повинно бути конкретним і невідкладним: чим більший часовий інтервал, тим менше ефект.

3. Великі нагороди, що рідко та мало кому дістаються, звичайно викликають задрість, а невеликі і часті - задоволення.

Потрібно підкреслити, що крім грошей існує також безліч форм мотивації працівників, що не передбачають грошових винагород. Цілком ймовірні випадки, коли гроші не мають стимулюючого впливу. Низький ефект матеріального стимулювання може відбуватися через:

- недостатні фізичні або інтелектуальні можливості людини;
- небажання більше працювати, а виходить, і заробляти, полягає в тяжінні частини співробітників до соціальних і психологічних контактів;
- низький рівень потреб окремих працівників через їхню нерозвиненість;
- недовіра до адміністрації.

Для забезпечення ефективного управління мотивацією необхідно досліджувати як фактори, що впливають на її результативність, так і причини мотиваційного гальмування, застосовувати правила управління мотивацією, що базуються на особливостях людської психіки. Для створення ефективної системи мотивації на підприємстві, необхідно враховувати всі проблемні моменти та тонкощі здійснення мотиваційного процесу, а також не обійтися без використання передового досвіду та результатів наукових досліджень у даній сфері.