

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Ширяєва Л.В.

д-р.екон.наук, професор, професор кафедри «Економіка і фінанси»
Одеський національний морський університет, Україна

Зайнчуковська Д.І.

здобувачка спеціальності 051 Економіка ННІМБ
Одеський національний морський університет, Україна

Ефективна мотивація працівників – важлива складова процесу управління, яка сприяє досягненню цілей компанії через задоволення потреб її співробітників, вона виникає з потреб людини і полягає в тому, що працівник має бажання задовольнити свої потреби шляхом виконання власних професійних обов'язків. Якщо ці потреби не виконані, вони викликають дискомфорт і прагнення їх вирішити.

Треба зазначити, що при вивченні теоретичних і практичних аспектів мотивації праці важливо звертати увагу на фактори, які безпосередньо впливають на рівень мотивації персоналу. Знання про ці аспекти дають можливість керівнику вирішувати низку важливих питань, таких як, наприклад, клімат всередині колективу, поведінка окремих робітників тощо.

Питанню вивчення факторів і їх впливу на мотивацію праці персоналу присвячені праці вчених, серед яких А. М. Колот, Є. С. Палійчук, Г. Л. Вербицька та інші.

В дослідженнях науковців особлива увага приділяється таким мотиваційним факторам, як потреба, інтерес, мотив, стимул.

Потреба – мотиваційний фактор (необхідність чогось, що є важливим для життєдіяльності людини), який надалі здобуває форму інтересу або мотиву і підштовхує людину до конкретних дій [1].

Разом із термінами «мотив» і «інтерес» в теорії та практиці мотивації праці широко застосовується поняття «стимул» – зовнішній фактор, що спонукає до певних дій з метою досягнення певного результату [2].

Всі фактори, що впливають на мотивацію праці персоналу можна поділити на мотивуючі і демотивуючі. В таблиці 1 наведена класифікація даних факторів.

Таблиця 1

Фактори, що впливають на мотивацію персоналу

Мотивуючі фактори				Демотивуючі фактори
Внутрішні	Підтримуючі	Зовнішні	Соціально-страхові	
✓ Наявність моральних принципів. ✓ Власні можливості. ✓ Самопочуття. ✓ Уподобання (схильності, інтереси).	✓ Рівень заробітної плати. ✓ Безпека. ✓ Відносини з колегами. ✓ Спосіб управління та організаційна культура. ✓ Задоволеність працею.	✓ Визнання. ✓ Кар'єрне та особисте зростання. ✓ Надання відповідальної роботи. ✓ Довірені повноваження.	✓ Програми страхування. ✓ Оплачувані відпустки. ✓ Програми підтримки співробітників. ✓ Оздоровчі програми.	✗ Грубість з боку керівництва. ✗ Організаційний безлад. ✗ Відсутність розуміння в колективі та з керівництвом. ✗ Недостаток відповідальності та повноважень у роботі.

Розглянемо спочатку мотивуючі фактори. До них можна віднести наступні: зовнішні, внутрішні, соціально-страхові і підтримуючі.

Фактори зовнішнього впливу – чинники, що підштовхують працівника виконувати певні завдання та досягати поставлених цілей. Надання працівникам можливості підвищувати свою кваліфікацію за рахунок компанії – ще один приклад зовнішньої мотивації. Треба відзначити, що об'єктивне оцінювання результатів роботи та можливості для професійного розвитку позитивно впливають на самооцінку та самосприйняття працівників.

Фактори внутрішнього впливу – чинники, які спонукають людину до дії через почуття особистого задоволення або інтересу. За допомогою цих факторів роботодавці мають можливість покращити взаємовідносини з колективом і підвищити продуктивність, формуючи позитивне ставлення та надаючи можливості для особистісного розвитку.

Інша група факторів – соціальні-страхові, що впливають на мотивацію, задовольняючи потребу в безпеці та добробуті. Роботодавці можуть пропонувати комплексні соціально-страхові пакети з метою привертання та утримання висококваліфікованих працівників, а також для покращення робочого клімату.

Ще одна група – підтримуючі (гігієнічні) фактори, які необхідні для того, щоб робота була прийнятною, але вони недостатні для задоволеності працею [3].

Також, крім мотивуючих факторів існують і демотивуючі фактори, які можуть виникати у разі недобросовісного виконання співробітниками своїх обов'язків.

Таким чином, з урахуванням вищенаведеного, можна зробити висновок про те, що ефективне використання факторів, які впливають на мотивацію праці персоналу, на нашу думку, є важливим питанням, яке стоїть перед керівниками будь-якого підприємства. За допомогою вірно обраної системи факторів можна досягти не тільки більш злагодженої роботи колективу, а ще й підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. К.: КНЕУ, 2014. 479 с.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.
3. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. Аспекти публічного управління. 2013. № 1. С.78-83.