Секція 23. Економіка праці та управління персоналом

МЕЛЬНИКОВА МАРІЯ АНДРІЇВНА

Студентка кафедри Організація видавничої справи та книгорозповсюдження

Видавничо-поліграфічного інституту

м.Київ, Україна

ВПЛИВ РІЗНИХ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ

У даній роботі проведено аналіз мотивації персоналу та розгляд мотивації, як однієї з основних функцій менеджменту, що набуває більшого значення в сучасному управлінні.

Ключові слова: *мотивація, персонал, управління персоналом, опитування.*

Мотивація праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішнього управління організацією. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів без великих матеріальних затрат з боку компанії [1, с. 81].

Мотивація працівників — одне з найбільш важливих та важких завдань кожного керівника. Вона вимагає напористості, наявності певних кваліфікованих навичок та розуміння людської природи. У процесі мотивації поєднуються з одного боку, досягнення організаційної мети, а з другого — задоволення індивідуальних потреб [2, с. 189]. Але що це за потреби?

Нами було проведено експеримент, ціль якого - визначити основні фактори, що впливають на роботу працівників в цілому. Було здійснено опитування 63 респондентів, зокрема робітників малих підприємств, пов’язаних з видавничо-поліграфічною галуззю. Їм пропонувалося заповнити

невелику таблицю, проранжувавши фактори, що впливають на мотивацію праці. Загалом таблиця містить 8 факторів і має такий вигляд:

Таблиця 1

Фактори впливу на мотивацію при роботі на підприємстві

№ п\п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів	Місце кожного фактора, відповідно до їх значущості
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок	
2	Просування по службі	Можливість кар'єрного зростання	
3	Психологічний клімат в колективі	Потреба спілкуватися з широким колом людей, мати тісні стосунки з колегами	
4	Авторитет та впливовість	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума, прагнення керувати іншими	
5	Різноманітність, цікава та корисна робота	Потреба у змінах, бути відкритим до нових ідей, самовдосконалення	
6	Сприятливі умови роботи	Створення сприятливих умов для відпочинку й оздоровлення працівників	
7	Структуризація робочого процесу	Високий рівень організації робочих місць, забезпечення раціоналізації та ритмічності трудових процесів	
8	«Зворотній зв'язок»	Висока культура управління персоналом, обговорення з підлеглими шляхи реалізації завдання та його виконання	

Також, було задане питання «Яке Ваше відношення до фрілансу (коли працівник виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт)?

- Позитивне
- Негативне

І чому? _____».

Уся вибірка була розбита на окремі групи – за віковою структурою та за посадовою інструкцією.

Для представників першої, молодшої, групи – 28 чоловік (від 18 до 25 років) основним мотиваційним показником стала висока заробітна плата. На

другому місці – психологічний клімат в колективі та самовдосконалення, а на останньому – структуризація робочого процесу.

Представники середньої групи – 21 респондент (25 - 35 років) обрали найвпливовішим показником просування по службі, далі високий заробіток і психологічний клімат в колективі, а на останньому місці – структуризація робочого процесу.

14 людей, що відносяться до старшої, третьої, групи (35 – 50 років) виділили головним спонуканням до праці високий заробіток на рівні зі сприятливими умовами роботи, потім – структуризацію робочого місця, і найменш впливовим чинником стала різноманітність та креативність праці.

На запитання щодо фрілансу більшість респондентів – 38 робітників - відповіли, що вони ставляться для такої роботи швидше позитивно, ніж негативно. До того ж, з цих 38 працівників - 73% молодь віком від 18 до 30 років.

Окрім цього, також слід відмітити, що 38 робітників навіть при наявності сприятливого клімату в колективі, вказали позитивне ставлення до фрілансу. Тобто ці працівники потенційно готові відмовитися від колективної роботи, надаючи перевагу вільній зайнятості, що потребує окремого дослідження цього питання в подальшому.

Отже, виходячи з проаналізованих вище даних, можна запропонувати різні за складом мотиваційні комплекси для працівників різних вікових категорій. Для продуктивної роботи працівникам молодшого та середнього віку необхідне забезпечення стабільною заробітною платою, що відповідала б їх вимогам відповідно до затрачених сил, часу та вмінь під час робочого процесу, а також підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі та надання вигідних умов для можливості подальшого кар’єрного зростання.

Працівників старшого віку нарівні з відповідною заробітною платою керівникам необхідно забезпечувати сприятливими умовами роботи (до них

можна віднести наявність соціального пакету послуг, можливість часткової або повної оплати відпусток, страхування тощо).

Мотиваційні комплекси мають коригуватися відповідно до посад, що займає персонал. Працівники молодшого та середнього віку, що займають некерівні посади (помічники, адміністратори, стажери, тощо) в якості мотиваційного чинника розглядають можливість отримати очікуваний досвід роботи та піднятися по кар'єрній драбині. Працівники старшого віку, що займають керівні посади потребують захищеності та відповідних пільг за свою працю.

Отже, якщо людині створити сприятливі умови для роботи і розвитку здібностей, якщо вона буде залучена до справ управління та виробництва, відчуватиме єдність власних інтересів з інтересами підприємства, то тим самим буде закладено важливі передумови до активної результативної праці. Ефективне поєднання різних форм мотивації призведе до задоволення потреб працівників, формування у них активної трудової поведінки та досягнення підприємством основної мети – максимізації прибутку.

Література:

1. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М.П., Філатова О.О.// Сталий розвиток економіки – 2011 - №5 – с. 81 – 85.
2. Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок/ Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць – 2010 – Вип. 20.14 – с. 188 – 193.