

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

ДОРОШ О.М., магістрант, Університет митної справи та фінансів

ЄДИНАК В.Ю., кандидат екон. наук, доцент, Університет митної справи та фінансів

У сучасних умовах господарювання підприємству незалежно від форми власності потрібні кваліфіковані кадри, здатні виконувати свої обов'язки або управляти виробничими процесами. Але навіть за умови вдалого формування колективу справжніх професіоналів не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати з метою утримання кращих спеціалістів та уникнення відтоку персоналу.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави, одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять частку невизначеності в життя практично кожної людини. Тому, лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства, а також дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні. Використання ефективного мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, і про піклування про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається насамперед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємства гарантований, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого

потенціалу. Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації, і не лише матеріальних.

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому.

Аналіз наукових публікацій та практика свідчать про те, що конкретні механізми створення мотиваційних систем підприємств належним чином не висвітлені, недостатня увага приділяється реалізації принципу заробляти більше грошей для оплати праці, не розроблена ефективна система мотивації персоналу, недосліджена психологічна мотивація.

Уся діяльність людини обумовлена реально існуючими потребами. Мотивована діяльність – це вільна, обумовлена внутрішніми спонуканнями діяльність людини, спрямована на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища.

Можна виділити кілька груп мотивів праці, які утворюють у сукупності єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її суспільної корисності, статусні мотиви, пов'язані із суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на визначену інтенсивність роботи.

Існує три основних підходи до вибору мотиваційної стратегії:

— стимул і покарання – люди працюють за винагороду: тим, хто працює добре й багато, платять добре, а тим, хто працює ще більше, платять теж більше. Тих, хто не працює якісно, карають;

— мотивування через саму роботу – дайте людині цікаву роботу, що приносить їй задоволення, і якість виконання буде високою;

— систематичний зв'язок з менеджером – визначайте мету роботи разом з підлеглим, забезпечуйте позитивний зворотний зв'язок, коли він діє правильно, і негативний, коли він помиляється.

Робоча сила в останні роки стає все більш високорозвиненою і вимогливою. Суперництво між компаніями за талановитих працівників різко зростає. Застосування загальної системи винагород в організації може значно покращити імідж компанії та привабити найбільш кваліфікований персонал і значно знизити потік кадрів. Постійність працівників компанії – це заслуга загальної системи винагород.

Загальна система винагород – це всі внутрішні і/або зовнішні інструменти, запропоновані роботодавцем, які можуть застосовуватися для залучення, мотивації і утримання працівників.

Це може бути як матеріальна, так і нематеріальна винагорода, яка включає в себе не тільки компенсації і пільги, а також можливості особистого та професійного росту та мотивацію робочого середовища. Основні п'ять складових загальної системи винагороди: компенсації; бонуси; баланс між особистим життям і роботою; продуктивність праці і визнання; розвиток та можливості кар'єрного росту.

Утримати працівника на робочому місці – одна з найактуальніших задач для керівника. Ситуація обумовлена в першу чергу складним кадровим становищем. До засобів утримання працівників варто віднести незначне, але підвищення заробітної плати. Підвищувати її треба не авансом, а за вже виконану роботу – за конкретний результат. Підвищення зарплати за успішне виконання роботи демонструє співробітнику, що компанія вдячна йому за

старанність. Для психологічної мотивації будь-якій людині дуже важливо знати, що його працю помітили і оцінили.

Отже, працівників організації слід мотивувати не тільки на ефективну особисту роботу, але і на роботу в команді. Оскільки результат роботи – це результат роботи різних ланок, різних відділів, які пов'язані з собою дуже тісно. Мотивувати потрібно до більш ефективного і якісного виконання завдань, що стоять перед працівниками, впровадження нових технологій і підвищення професійного рівня працівників.

