

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет транспорту, менеджменту і логістики
Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств**

**Матеріали
XV міжнародної науково-практичної конференції
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

25 жовтня 2019 р.

**THE PROGRAM OF THE XV INTERNATIONAL
ACADEMIC PROFESSIONAL CONFERENCE
“MODERN PROBLEMS OF MANAGEMENT”**

October 25, 2019

***Conference Organizer:*
Management of Foreign Economic Activity of
Enterprises Department**

Kyiv, 2019

Грамотний керівник обов'язково повинен враховувати психологію мислення людей, щоб знати, як зацікавити їх на хороші результати, підвищивши тим самим статус підприємства, і його місце на ринку, працювати на залучення нових клієнтів і підвищення прибутковості.

Ще одна проблема полягає в знаходженні правильного співвідношення матеріального і морального мотивування персоналу. Наприклад, якщо відбувається зловживання матеріальною мотивацією, людина через деякий час "осідає" у своїй ніші, його дуже складно мотивувати працювати краще. Після досягнення деякого "порога насичення", індивідуального для кожної людини, подальше збільшення грошової винагороди вже не призводить до зростання ефективності його праці. Тому способи нематеріальної мотивації дуже важливі. Визначити, які підходи можуть мотивувати людину, можна за допомогою психологічного тренінгу. Так, головним мотивом для одного фахівця компанії може бути робота, яка дозволяє йому самостійно приймати рішення, розробляти власні проекти, для іншого можливість постійної освіти, а для третього - просто розмір заробітної плати. І три людини, які виконують однакові функції, "надихаються на працю" абсолютно по-різному. Цю особливість психології людей обов'язково необхідно враховувати при розробці систем мотивації персоналу.

Наявність мотивованих співробітників дозволяє компанії знизити витрати на управління. Мотивовані співробітники самі шукають і оптимізують свою роботу, а не чекають вказівки керівника. Крім того, потрібно менше контролю над якістю виконуваних робіт, компанія менше витрачає на внутрішню безпеку. Організація швидше досягає своїх цілей, оскільки мотивовані менеджери, які вважають себе частиною компанії, її цілі власними цілями, прийматимуть для цього всіх заходів. Таким співробітникам легко і швидко можна пояснити необхідність змін і нововведень.

Отже, результати діяльності будь-якого підприємства тісно пов'язані з мотивацією його працівників. Робота мотивованих співробітників завжди є продуктивнішою. Слід зазначити, що мотивація вимагає від керівника відкритості. Бо тільки ставлячись до людей належним чином можна розраховувати на позитивні результати. В цьому зв'язку не варто забувати про те, що кожній людині потрібний свій стимул для успіху.

Список літератури

1. Сасенко М. Г. Стратегія підприємства : підруч. / М. Г. Сасенко. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 390 с.
2. Ковтун О. І. Стратегія підприємства : підруч. / О. І. Ковтун. – Львів : Новий світ-2000, 2009. – 250 с.
3. Білоусько Т. Ю. Вибір матричних методів в обґрунтуванні стратегії розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Т. Ю. Білоусько. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Онопрієнко О.Д., к.е.н., доцент кафедри менеджменту ЗЕДП

Шалієвська Ж.С., студентка

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

Мотивація - важливий елемент управління персоналом. Без неї працівники б не виконували свою роботу належним чином, а підприємства не досягали б поставлених цілей. У більшості випадків, за допомогою правильної мотивації, підлеглі можуть довести свою здатність справлятися з роботою. Важлива роль у вивченні мотивації належить дослідженням Ф. Тейлора, А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакГрегора, Д. МакКлелланда, Ф.

Герцберга, В. Врума, А. Портера, Е. Лоулера [2]. Основна увага перших дослідників мотивації зосереджувалася переважно на питанні впливу на працівника з метою підвищення продуктивності праці і забезпечення найвищої прибутковості [3].

Одна з головних проблем мотивації сьогодні – велике різноманіття життєвих орієнтирів співробітників: те, що є привабливим для одних, не зацікавить інших. Очевидно, що топ-менеджер та некваліфікований працівник потребують різної мотивації, і це справедливо не лише для працівників різного рівня. Справжня проблема побудови мотиваційної стратегії полягає в тому, що навіть персонал одного рівня має різні потреби і це необхідно враховувати. На мою думку, доцільно виявити потреби та мотиви кожного учасника трудового процесу. Для цього доцільно використовувати існуючі методи соціології, а саме метод опитування (анкетування та інтерв'ю), метод спостереження, відкриті групові дискусії, нарративні інтерв'ю, аналіз документів.

Мотивація заснована на задоволенні потреб працівників, чи то преміальні виплати чи додатковий вихідний - все залежить від того, які у співробітника спонукальні мотиви. Для того щоб підприємство розвивалося і не втрачало лідерських позицій, недостатньо і неправильно тільки вимагати від працівників якісної роботи, необхідно підтримувати їх зацікавленість. Потрібно вміти правильно знайти підхід до кожного працівника, через те, що у кожного свої потреби і бажання. Виходячи зі знань про підлеглих потрібно підібрати ті стимули, які подіють на певних людей. Існує два основних підходи до мотивації: матеріальні і нематеріальні. Матеріальні стимули - це будь-які матеріальні заохочення. Це може бути і підвищення заробітної плати, і премія чи надбавка за добре виконану або перевиконану роботу. Матеріальними мотиваторами можуть бути не тільки гроші, а також різні дисконтні купони, пільги, путівки для дітей і сім'ї працівника, а також можливість користуватися додатковими послугами компанії або ж просто поліпшення умов роботи, створення комфорту на робочому місці. Нематеріальні способи мотивації включають в себе задоволення тих потреб підлеглих, які не можуть бути задоволені грошима чи іншими матеріальними стимулами. Це потреби в безпеці, визнанні або просто необхідність бути почутим і зрозумілим. Не завжди працівникові необхідні надбавки до зарплати або премії, і часто нематеріальна мотивація виявляється кращим варіантом, ніж матеріальна. Крім того, підвищення впевненості працівника може надати більш сильний стимул ніж класичні матеріальні мотиви.

Визнання і похвала є одними з найсильніших стимулів, оскільки більшість працівників хочуть, щоб їх помітили і намагаються виділитися. Комфортні умови місця роботи і різні культурні заходи допоможуть не тільки мотивувати працівників, а й згуртувати робочий колектив [1]. Просування по службі чи просто додавання якихось нових обов'язків (так зване збагачення посади - з англ. Job enrichment) може стати чудовою мотивацією для тих працівників, які весь час прагнуть до постійного розвитку і більшого успіху. Існує ще багато різних методів, які сприятимуть кращій роботі співробітників і мотивуватимуть їх до кращих результатів. Важливо знати до якого працівника необхідно застосувати той чи інший метод мотивації, оскільки ми всі різні і у всіх різні потреби. Піраміда Маслоу може допомогти дізнатися про основні людські потреби. Але необхідно пам'ятати, що потреби не дарма розташовані за рівнями, і, якщо, наприклад, потреба в безпеці не буде задоволена, то задоволення потреб більш високого рівня не буде потрібним чином впливати на працівників.

Отже, для того, щоб співробітники продовжували старанно працювати, необхідно розробити систему мотивації персоналу. А для цього потрібно знати бажання і потреби своїх працівників і так само намагатися допомогти їм проявити і показати себе з кращого боку. Підлеглі повинні знати, що всі їхні старання не пройдуть даром і їм віддячать за добре і старанно виконану роботу. Це допоможе підприємству в тому, щоб бути успішним і займати лідируючі позиції. Адже, коли задоволений персонал, то і робота буде виконана краще, що і приведе компанію до успіху.

Список літератури

1. Мотивація в системі управління [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://bmanager.ru/articles/motivaciya-v-sisteme-upravleniya.html>.
2. Теорія ERG Альдерфера [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mmlib.net/knigi/medzhment/kniga-41/5797/>.
3. Теорія очікувань В. Врума [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-ozhidaniy-v-vruma.html>.