

ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ПОТРЕБ РОБІТНИКІВ, ЯК ОДИН З НАЙВАЖЛИВІШИХ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

аспірант Олєфіренко Ю.О.

На усіх етапах розвитку економіки в цілому та сфери виробництва зокрема, людина відіграє важливу роль у забезпеченні результативної діяльності організації. Навіть тоді, коли велику частину роботи на підприємстві виконують машини та механізми, ними всеодно повинна керувати людина. Для досягнення ефективного результату, на результат особливий вплив має саме мотивація працівника до активних і коректних дій, з точки зору його зони відповідальності та компетенцій. В загальному розумінні мотивацію розглядають, як рушійну силу, що спрямовує людину до виконання певних дій.

Людина приходить на роботу з різних цілей, але основними, все ж таки, залишаються отримання вигоди для себе і матеріального задоволення своїх потреб, можливість кар'єрного росту, можливість самореалізації чи розуміння важливості своєї праці. А це означає, що дослідження в області мотивації персоналу повинні зосереджуватись на вивченні певних бажань чи потреб людини, які спрямовують її до активної діяльності.

В наш час існує багато доказів того, що фундаментальні бажання і потреби усіх людей відрізняються не так сильно, як повсякденні. Саме тому, ми можемо виділити основні фактори, що змушують персонал підприємства виконувати потрібні дії: потреби, мотиви, стимули. Люди завжди є носіями певних потреб. Потреби - це внутрішні спонукання до набуття певних благ. Але сама поява потреби практично завжди залежить від стану задоволеності чи незадоволеності усіх інших мотивацій. Фізіологічні потреби є домінуючими над усіма іншими, тому, наприклад, у голодної людини ніколи не виникне бажання займатися удосконаленням своєї роботи. Потребу можна задовольнити винагородою, давши людині те, що вона вважає цінністю. Але, поняття «цінність» кожна людина може трактувати по своєму, тому різною має бути і винагорода. Для когось, немає кращої винагороди, ніж матеріальні блага, але для іншого, важливішим буде виявлення поваги та наслідування з боку колег.

Основним наслідком задоволення будь-якої потреби є її перехід на задній план і при цьому поява нової потреби більш базового рівня. Саме тому, для ефективної мотивації та управління персоналом необхідно виявляти цілі та інтереси працівника з урахуванням його можливостей, як особистих рис характеру, так і професійного досвіду, певних навичок роботи самостійно та в колективі, бо людська мотивація рідко реалізується в поведінці сама по собі без зв'язку з ситуацією та іншими людьми. Для активізації плідної роботи в організації, цілі компанії та інтереси працівника повинні співпадати, або бути взаємозалежними.

Для вирішення даної проблеми керівництву компанії потрібно створити механізм мотивації підвищення ефективності роботи персоналу. Тобто, знайти та скористатися сукупністю цілеспрямованих методів впливу, заснованих на задоволенні потреб, що будуть заохочувати працівників до певних дій та поведінки в процесі виконання роботи для досягнення цілей, що поставила перед собою організація.

Цей механізм, на нашу думку має:

- мотивувати працівників робити те, що потрібно компанії, причому з ентузіазмом;
- дозволяти працівникам, що плідно виконують роботу, заробляти багато, а іншим – мало;
- заощаджувати гроші компанії (власника);
- працювати «автоматично», вимагаючи від керівництва мінімуму «ручного управління» тощо.

На наш погляд, мотивація персоналу – дуже важливий аспект роботи усєї організації в цілому. При її відсутності підприємство не може досягти максимальних результатів та цілей, що головним чином впливає на його конкурентноспроможність.

Зосередження уваги на виявленні потреб і запитів працівника в процесі дій щодо його мотивації до праці дозволить зробити такі заходи більш соціально-відповідальними, ефективними та актуальними до вимог економіки сталого розвитку.

З огляду на вищевикладене подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення соціальних та етичних складових процесу мотивації.