

МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Губанова А. С.

Національний університет цивільного захисту України
НК – Кучеренко С.М., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника до своєї роботи, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Усвідомлення змісту мотивації праці не тільки як матеріальної складової заохочення до роботи, але і інструменту управління, що змінює ставлення людини до своєї праці, спонукає відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати більше зусиль до виконання роботи є важливою передумовою підвищення ефективності підприємства. Тому мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства на сьогодні є важливим питанням розвитку підприємства і заслуговує на особливу увагу.

Розуміння змісту мотивації – головний показник професійної майстерності успішного керівника. Знання про поведінку людей – необхідна передумова для того, щоб допомогти їм реалізувати власні потреби та запобігти певним ускладненням, коли виникають конфліктні ситуації щодо поєднання інтересів підприємства та його персоналу. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати об'єми продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів без додаткових матеріальних затрат з боку компанії. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки із задоволенням, а цілі розвитку підприємства включають саморозвиток персоналу загалом, коефіцієнт корисної дії кожного працівника зростає в декілька разів. Натомість відсутність мотивації, як правило, веде до втрати підприємством цінних працівників і у критичних випадках може спричинити взагалі його кризовий стан. Крім того, невдоволені працівники є ідеальним джерелом поширення негативної інформації про компанію, а це, у свою чергу, завдає вже прямої шкоди діловій репутації підприємства, відновити яку досить важко.

Таким чином, мотивація була і залишається важливим інструментом заохочення персоналу будь-якої організації до ефективної роботи. При цьому, важелем впливу на хорошого спеціаліста є не тільки підвищення заробітної платні, але і формування ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, а також формування мотиваційної системи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зливкова В.Л., Кузікова С.Б. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія / за ред. С.Д. Максименка. Суми. СумДПУ імені А.С.Макаренка. 2019. 540 с.
2. Кучеренко С.М. Урахування професійної мотивації рятувальників ДСНС України під час виконання діяльності в особливих умовах Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип.17. 2015. С.173-180