

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Севастьянов К.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Мотивація грає безпосередньо вирішальну роль в управлінні персоналом. Актуальність теми пояснюється тим, що у сучасному світі розвитку економіки та виробництва вирішального значення набуває людський ресурс, а отже і мотивація персоналу є невід'ємним засобом, що дозволяє досягти поставлених цілей, забезпечити оптимальне використання ресурсів та мобілізувати наявний кадровий потенціал. Нехтування фактором мотивації у сучасному менеджменті часто призводить до зниження показників ефективності праці, трудової дисципліни, якості продукції, а отже і до безповоротних втрат у будь-якій компанії. Питання мотивації досліджували багато світових вчених, таких як П. Друкер, Д.МакГрегор, А. Маслоу, Ф. Тейлор, А. Файоль та інші.

Загалом можна сказати що головним фактором, що впливає на стимулювання праці в Україні є нестабільна економічна та політична системи, що зводять все до того, що майже єдиними інструментами мотивації є матеріальні методи, проте українські компанії намагаються наздоганяти сучасні тенденції. Один з яскравих креативних прикладів – вітчизняна компанія “BBN”, в якій крім традиційних методів підвищення працездатності та бажання вносити свій вклад у справу, ввели одне цікаве правило з назвою “Черепашка forever”. Регіональному менеджеру, підопічні якого за підсумками місяця продемонстрували найгірший результат роботи, публічно вручається жива черепаха з докладною інструкцією догляду за рептилією.

Серед нематеріальних способів мотивації персоналу іноді називають різні соціальні пільги - гнучкий графік роботи, наявність у компанії свого санаторію або дитячого літнього табору, спеціалізована медична страховка і т.д. Соціальні пільги здебільшого привабливі для нових співробітників, вони вигідно відрізняють одну компанію від іншої і, безумовно, сприяють залученню і утриманню персоналу.

Досить ефективною і універсальною є система наставництва і кураторство, що дозволяє крім професійних завдань вирішувати ціле коло соціально-психологічних проблем, пов'язаних з підтримкою комфортного соціально-психологічного клімату в колективі.

Підсумовуючи, можна сказати що хоча в Україні все зводиться до того, що майже єдиними інструментами мотивації є матеріальні методи (це не дивно, адже виходячи з піраміди Маслоу на першому місці стоять потреби, які забезпечують просте виживання людини), Українські підприємства все частіше використовують західні практики. Нові підходи потрібні не тільки для підвищення ефективності праці, а й для залучення та утримання висококваліфікованих кадрів, бо доволі часто люди покидають свої робочі місця не через низьку заробітну плату, вони йдуть через те, що їх не цінують.