

Федорова Ю.В., Сусідка Є.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Людський капітал відіграє все більшу роль в економіці розвинутих країн. Креативні рішення мотивованих працівників призводять до підвищення продуктивності, інноваційних проривів, розвитку бізнесу та збільшенню вартості компанії. Доведено, що мотивовані працівники краще сприймають зміни, генерують креативні рішення, успішно виконують обов'язки та примножують капітал організації.

Головним елементом будь-якої організації в умовах людино центричної економіки є працівники. Кінцевий результат діяльності організації залежить від ефективності використання людських ресурсів. В умовах цифрової революції кваліфіковані робітники (а частіше команди робітників), які володіють необхідними знаннями та компетенціями стають базовими одиницями господарського суб'єкту діяльності. Однак, у разі недостатньої мотивації робітників, вони можуть не використовувати свій талант та компетентності. І тоді недостатня мотивація є причиною недосягнення запланованих показників. Однак, з іншого боку надмірна мотивація також може призводити до руйнування людської діяльності. Тому важливо дослідити ефективні фактори мотивації працівників та визначити помилки, яких припускаються керівники в сучасних умовах. Це підкреслює наявність постійного інтересу в менеджменті саме до мотивації працівників і визначає перспективність розробок в цьому напрямі.

В рамках дослідження, у вересні 2020 року нами було проведено опитування 57 студентів управлінських спеціальностей факультету міжнародних освітніх програм Української інженерно-педагогічної академії. Опитування було здійснено за допомогою Google Форм.

Відповідно до отриманих результатів, ми можемо стверджувати, що мотивація як і раніше має значний вплив на настрій та працездатність персоналу в організаціях. У разі здійснення вираженої мотивації співробітники створюють неформальні R&D структури та креативно вирішують інноваційні завдання. В умовах довіри та відкритості працівники приносять більшу користь організації. А ефективні комунікації ведуть до активного залучення усіх учасників проектів до обговорення та бажанні вирішити проблему. За думкою респондентів (студентів) мотивація спонукає їх до активної діяльності. За результатами опитування найбільш поширеним методом мотивації є матеріальна мотивація, а саме доплати, премії, тощо. Моральне мотивування є менш ефективним.

Функція мотивації працівників у господарській діяльності покладена на керівників організацій. В умовах постійних змін змінюється підхід до базової функції менеджменту-мотивації. Поруч з традиційними методами все частіше мають бути застосовані інноваційні підходи до мотивації персоналу. Наведені дослідження свідчать про те, що сьогодні більшість працівників готові до запровадження нових методів мотивації, серед яких великий перелік заходів моральної мотивації.