

Шматько Н.М., Павленко І.В., Васильєва Л.О.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНИХ СТРАТЕГІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація персоналу – одне із самих складних напрямків діяльності керівників, а вміння мотивувати підлеглих – велике мистецтво. Організації, у яких управлінський персонал оволодів цим мистецтвом, займають, як правило головні позиції на ринку. Жодна система керування не стане добре функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, тому що вона спонукує конкретного співробітника й колектив у цілому до досягнення особистих і загальних цілей. Система мотивації є діючим інструментом керування персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена й правильно використовується на практиці.

Перше, що слід зазначити це те, що пріоритети системи мотивації різні на різних стадіях життєвого циклу організації – стадії формування, стадії інтенсивного зростання, стадії стабілізації, стадії спаду (старіння).

На стадії формування необхідність у матеріальній мотивації мінімальна, а соціальна й корпоративна – обмежені ресурсами. Основними задачами системи мотивації на цій стадії є формування почуття причетності до спільної справи й спонукання до різносторонньої діяльності. На стадії інтенсивного розвитку матеріальна, соціальна й корпоративна складові системи мотивації повинні бути представлені широкою палітрою. Пріоритетної є матеріальна мотивація. На стадії стабілізації відбувається переоцінка всіх мотиваційних систем. Витрати оптимізуються за рахунок появи диференційованих програм мотивації для різних категорій співробітників. Стадія спаду часто супроводжується доглядом найбільш професійної частини персоналу. Тому основним завданням системи мотивації на цьому етапі стає втримання лідерів, професіоналів, лояльних співробітників, здатних переломити хід подій.

При розробці системи мотивації дуже важливо, щоб вона не жила самотійним життям, а була чуйно настроєна на розв'язок стратегічних завдань організації. Найпоширенішою помилкою є розробка системи мотивації «на століття». У цьому випадку рано або пізно вона неминуче перероджується у звичайну систему заохочень. Остання припускає заохочення або нагороду за вже досягнуті результати, у той час як система мотивації покликано мотивувати до досягнення цілей, поставлених завдань, подоланню складностей, «підвищенню планок». Основні принципи системи мотивації містять правила, що дозволяють будь-якій системі бути більш ефективною й діючою. Система мотивації повинна бути: - проста й зрозуміла всім; - прозора й публічна; - максимально об'єктивно враховувати результати діяльності, кваліфікацію і т.д.; - ухвалюватися (затверджуватися) колегіально.

Область керування персоналом дуже далека від точної науки. Не завжди можна оцінити в цифрах ефект від впровадження того або іншої пропозиції по системі мотивації, а самі правильні дії не завжди приведуть до очікуваного результату. Необхідна усвідомлена й цілеспрямована робота багатьох учасників процесу впровадження системи мотивації (керівництва компанії, керування по роботі з персоналом, керівників лінійних підрозділів та ін.) по формуванню оцінки й сприйняттю співробітниками загальної системи мотивації компанії. Необхідні погоджені зусилля всієї команди однодумців, орієнтованих на досягнення результату.