**Кір’ян О. І.**

**ГОРДІСТЬ ЗА ПІДПРИЄМСТВО ЯК ОДНА З ФОРМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ**

В більшості підручників при розкритті теми мотивації праці автори звертають увагу на матеріальні чинники мотиваційного впливу та на ту частину моральних чинників, що безпосередньо стосуються саме працівника, отримання ним певних привілей, стимулів. Та на початку становлення більшості підприємств, фірм і організацій, а також в умовах глобальної кризи роботодавець не в змозі забезпечити ці привілеї. При цьому інколи виникає потреба в так званій альтруїстичній роботі, тобто у виконанні деяких обов’язків без поточної винагороди, а для перспективи подальшого існування та можливого розвитку організації. Там, де колектив звик до отримання винагороди за роботу, до оплати всієї праці, будь-якої дії, там, де відсутні тісні корпоративні відносини, при виникненні кризи та зменшенні рівня оплати праці, погіршенні мотиваційного впливу працівники в більшості випадків погіршують продуктивність праці, звільняються.

Для забезпечення дієздатного колективу в умовах низького рівня оплати та мотивації праці на невизначений період подовження кризових умов, на наш погляд, можливо застосувати такий мотиваційний чинник як гордість за власний колектив. Його використання позитивно використовують на японських та корейських підприємствах з метою забезпечення персоналом всіх без винятку робочих місць. Формування корпоративної та особистої гордості за колектив, за організацію, за власну значущість в організації та суспільстві проходить досить довго, тому починати цей процес потрібно з самого початку створення організації та кожного підрозділу. Для формування даного мотиваційного впливу власнику, керівництву організації, на наш погляд,слід визначити суспільно значущу місію організацію та кожного підрозділу. Керівникам підрозділів слід здійснити формування окремих місій для кожного робочого місця. Для дієвості та пришвидшення процесу формування високого рівня гордості за колектив та діяльність ці місії слід, на наш погляд, розмістити на робочих місцях, в межах організації та на загальне бачення. Саме з даної місії повинна починатися паця кожного окремого претендента на робоче місце. Керівництво постійно повинно наголошувати на ній в ході діяльності та організаційних свят.

В умовах поточної стабільності в діяльності мотиваційна система підприємства повинна підтримувати працівників, що найбільше засвоїли стан гордості за колектив, формуючи так зване «закріплення рефлексу». Це підкреслить думку, що не тільки працівник пишається організацією та своєю роботою, але й організація це цінить та пишається ним.

В умовах кризи або початкового становлення організації, коли можливості мотивувати в інший спосіб майже немає, початковий колектив слід формувати з ідейних працівників, для яких справа важливіша за винагороду. І лише при стабілізації такого колективу поступово, по одному працівнику, вводити осіб з іншим моральним настоєм. Це дозволить виховувати в кожного наступного робітника загально прийнятий дух колективізму та значущості результатів роботи як першочергового чинника їх діяльності (ставлячи оплату праці та витрачений на роботу час на друге місце).