

Тетюра М. О.

Науковий керівник: Леонтенко О. М., к.е.н., доцент

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Важливим фактором успішного розвитку підприємства є мотивація до праці та професійного зростання працівників організації. Відсутність прийнятної стимуляції працівників призвела до відтоку кваліфікованого персоналу з багатьох компаній, що є справжньою катастрофою для вузькоспеціалізованих організацій.

Існує достатньо методів, заснованих на використанні тестів, анкет, діагностики для оцінки рівня мотивації працівників і визначення застосування мотиваційних систем. Різні підходи дозволяють нам визначити, які інструменти матеріальні чи нематеріальні підходять для різних систем.

Серед методів, які використовуються на практиці, можна назвати ті, які орієнтовані на проведення анкетування: «Аналіз карти факторів мотивації», «Дослідження мотивації», «Інформаційні критерії аналізу робочого місця», «Лояльність», «Аналіз» Аналіз причин звільнення. », «Анкета дослідження задоволеності роботою», «Дослідження мотивації»[2].

Використовуються також різні методи дослідження для оцінки мотивації та емоційного рівня працівників, методи діагностики особистості, готовності до ризику, визначення мотиваційних тенденцій та ін., тести для оцінки вираженості трудової мотивації, мотивації організаційної поведінки, спрямованості уваги та ін., експрес-тести, опитування[1].

На нашу думку, оцінювання мотиваційного потенціалу працівників може включати наступні етапи:

- Визначення специфіки, змісту та способу збору даних щодо показників оцінювання.
- Визначення значущості обраних показників.
- Побудову матриці діагностики мотивації.
- Визначення впливу на мотивацію працівників їх ціннісних орієнтацій.

Перший етап складається з обґрунтування метрик оцінки МР для співробітників компанії. Пропонується оцінювати стимулювальний потенціал працівників через задоволеність роботою, інтенсивність стимулювання та інші показники. Крім того, ціннісна орієнтація також важлива для вибору конкретних методів впливу на людей. Основні значення та оціночний зміст цих показників наведені у таблиці 1.

Другий етап оцінки МР працівників підприємства передбачає визначення значимості та проведення бальної оцінки вибраних показників.

Виділяються провідні типи ціннісної орієнтації, характерні окремо для кожної категорії працівників, що дозволяє судити про ефективність того чи іншого виду стимулювання, що застосовується в організації щодо певної групи працівників, і побудувати систему мотивування відповідно до вимог персоналу

Ваговий коефіцієнт важливості характеристик роботи пропонується розраховувати шляхом попарного порівняння, процесу, який визначає домінування об'єкта при порівнянні всіх можливих пар.

Вважається, що значення коефіцієнтів переваги для оцінки важливості рівні:

- $a_{ij} = 1/5$ – оцінка показника має найменшу значущість;
- $a_{ij} = 1,0$ – однакова важливість показника;
- $a_{ij} = 5$ – найбільша важливий показник ранг.

Оцінка балів здійснюється за такою шкалою:

- 0 балів - якщо працівник не задоволений даною характеристикою роботи;
- 0,5 бала - якщо працівник задоволений частково;

- 1,0 бала - якщо працівник повністю задоволений цією характеристикою своєї роботи. працювати на цьому підприємстві.

Таблиця 1 – Показники оцінювання рівня мотивації працівників

Назва	Роль і зміст показника оцінки МП	Спрямованість блоку
Задоволення працею	По відношенню до мотиваційного ядру може стабілізувати існуючу структуру або провокувати її зміну. Крім того, вона впливає на кількісні та якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, обов'язковість у відношенні інших людей. Визначається у балах.	Розрахунок показників задоволеності роботою дозволяє судити про ступінь реалізації вимог, які людина свідомо чи несвідомо пред'являє до роботи, про ті розбіжності в інтересах роботодавця і працівника, які необхідно подолати для створення умов ефективної реалізації мотиваційного потенціалу останнього.
Сила мотивації	Визначається в балах і характеризується відповідно до цього в діапазоні від слабкої до сильної.	Характеризує те, наскільки працівник схильний до витрати трудових зусиль на основі того чи іншого виду мотивування.
Ціннісна орієнтація	Прагматична, ціннісна, нейтральна	Виділяються провідні типи ціннісної орієнтації, характерні окремо для кожної категорії працівників, що дозволяє судити про ефективність того чи іншого виду стимулювання, що застосовується в організації щодо певної групи працівників, і побудувати систему мотивування відповідно до вимог персоналу

Оцінка рівня задоволеності працею кожного працівника розраховується як сума зважених оцінок усіх характеристик роботи (тобто сума добутків вагових коефіцієнтів оцінки за кожним балом). Для оцінки сили мотивації та визначення цільової спрямованості співробітників рекомендується використовувати відомі анкети. Обчисліть середню кількість балів для кожної групи (ця шкала схожа на попередню шкалу оцінки задоволеності роботою). Бали, набрані кожним респондентом, додаються по групах і діляться на кількість запитань у групі. Середній бал за групою кожного респондента дозволяє віднести його до того чи іншого типу ціннісних орієнтацій.

Виділіть ціннісну та прагматичну орієнтацію співробітників. Якщо середній бал першої групи вищий за середній бал другої групи, то це свідчить про наявність у респондентів ціннісних орієнтацій. Якщо ж навпаки, то він має переважно прагматично-чесні нахили.

За однакову кількість балів – нейтральний напрямок. Орієнтація на цінності включає працівників, які ідентифікують свою ідеальну роботу як роботу, орієнтовану насамперед на зміст і соціальну користь.

1. Величко Я. І Підвищення рівня мотиваційного потенціалу працівників організації URL: <https://dspace.khadi.kharkov.ua/dspace/bitstream/123456789/6216/1/Velychko7.pdf>.

2. Федотова І.В. Оцінювання рівня лояльності персоналу підприємства URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ektk_2014_23_4.

3. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92-98.

4. Ліпич Л. Г., Хілуха О. А., Кушнір М. А., Загоруйко В. Л. Стратегічне управління людським капіталом як складова розвитку підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки: журнал*. 2019. № 1(16). С. 41–49

5. Філатов К., Тринчук В. Особливості розвитку INSURTECH. *Матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. онлайн конф. студентів, аспірантів та молодих вчених «Сучасна фінансова політика України: проблеми та перспективи»*, Київ. 2021. С. 227–229.