

9. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36–47.

10. Семів Л.К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.К. Семів. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с.

УДК 159.923.2

Н.В. Зось-Киор, *д-р екон. наук, доцент*,
С.В. Резвицова, *соискатель*, **А.С. Майстренко**, *соискатель*
Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ КАК ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Ключевые слова: мотивация, инновационный подход, функция менеджмента, персонал, организация.

Key words: motivation, innovative approach, management function, personnel, organization.

Аннотация: Обосновано актуальность внедрения системы мотивации персонала организации «Хэй-метод», которая основана на анализе работы и ее оценке. Проанализирована эффективность внедрения на практике теории Макклеланда, основанная на власти, успехе и причастности. Доказано присутствие привыкания как отрицательного эффекта традиционных способов мотивации и необходимости развития системы самомотивации персонала.

Abstract: The relevance of introducing the Hay-Method organization personnel motivation system, which is based on an analysis of work and its evaluation, is substantiated. The effectiveness of the practical implementation of the McClelland theory, based on power, success and involvement, is analyzed. The presence of addiction as a negative effect of traditional methods of motivation and the need to develop a system of staff self-motivation is proved.

В настоящее время существует проблема эффективной мотивации сотрудников в различных организациях. У правильной мотивации существует несколько преимуществ. Например, подчиненные будут выполнять работу более сплоченными, качественнее, можно уменьшить срок выполнения работы, что является существенным.

Основным методом мотивации является денежное вознаграждение. Оно, согласно теории потребностей А. Маслоу, может привести к удовлетворению высших уровней. Для мотивирования работника на качественное выполнение работы необходимо сначала предоставить ему возможность получения достойной заработной платы. Но деньги не являются самыми мощным, тем более не единственным способом мотивации. Если мотивировать персонал исключительно деньгами, то в компании останутся люди, которые интересуются исключительно финансами [1-4].

Существует система «Хэй-метод» по имени автора – Эдварда Хэя, которая базируется на двух аспектах: анализе работы и ее оценке, где специалисты выделяют ключевые факторы для оценки должностей: совокупность знаний и навыков, необходимых работнику для выполнения должностных обязанностей, умение решать рабочие проблемы, уровень инициативы сотрудника, сложность выполняемой им работы.

Так, например, для сферы торговли важнее коммуникативные навыки, а для промышленности – квалификация и сложность работы, поэтому удельный вес этих факторов существенно различается в торговых и промышленных компаниях. Поэтому, на основе этих данных определяются конкурентные уровни зарплат, которые позволяют компании привлекать и удерживать необходимых специалистов.

Очень эффективны аспекты мотивации заключаются в теории, разработанной Дэвидом Макклеландом. Ее суть заключается в выделении трех основных потребностей: власть, успех и причастность.

Люди, у которых выражена потребность к власти, стремятся управлять людьми и процессами, у них хорошо развиты ораторские способности, имеют склонность к лидерству, а также влияют на других людей. Мотивировать данных сотрудников можно, предоставляя им сложную работу, которая может выполняться в группах и наделять его полномочиями, а люди, которые нуждаются в успехе, готовы взять на себя ответственность за выполнение задач с умеренной степенью риска, но за каждый этап проделанной работы людей необходимо поощрять, чтобы стимулировать их для лучших результатов.

Традиционные способы мотивации во многих компаниях имеют отрицательный эффект – привыкание. Например, работник крупной компании за хорошую работу начинает получать процент от прибыли, через некоторое время он начинает относиться к этому дополнительному заработку как к части заработной платы и начинает терять стимул для повышения эффективности деятельности.

Можно «подтягивать» людей с уровня «личная выгода» к «личной убежденности». Важно бросать им вызов – ставить все более серьезные задачи. Если сотрудник просит повышения зарплаты, то пообещайте ему

это, например, если он увеличит объем личных продаж на 30 %. Через некоторое время можно увидеть, что его эффективность возросла.

И не нужно забывать, что необходимо создать определенные условия, которые будут отвечать требованиям руководителя организации, а также будут удовлетворять потребности сотрудников.

Список использованной литературы

1. Варданын И.С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 68 с.
2. Энциклопедия менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2013. – 689 с.
3. Петенко И., Назаренко В. Менеджер по персоналу. URL: <http://management.web-standart.net/author/541/> (дата обращения 08.02.2020).
4. Сотников Е. Уровни мотивации сотрудников. URL: <http://www.catalog-wise.ru/urovni-motivatsii> (дата обращения 08.02.2020).

УДК 159.923.2

Т.А. Сазонова, канд. экон. наук, доцент

Полтавская государственная аграрная академия, м. Полтава

САМОМОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЕГО РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: самомотивация, персонал, развитие, стимулирование, управление персоналом.

Key words: self-motivation, personnel, development, stimulation, personnel management.

Аннотация: В публикации рассмотрены понятия самомотивации персонала как необходимого условия успешной деятельности на современном предприятии. Определены основные «тормоза» энергичности и самомотивации индивида. Отмечены роли менеджера в процессе формирования самомотивации подчиненного. Приведены правила формирования надлежащего уровня самомотивации у работников.

Abstract: The concept of staff self-motivation is considered as a necessary prerequisite for successful activity in a modern enterprise. The basic «brakes» of energy and self-motivation of the individual are identified. The role of the manager in the process of forming the subordinate's self-motivation is emphasized. The rules of formation of the proper level of self-motivation at employees are resulted.