

Борисенко В. Б., Смирнова Т. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АСПЕКТИ РОЗРОБКИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ

Діяльність компанії в будь-якій сфері неможлива без зацікавленості її персоналу в цьому, тому задля ефективної роботи мотивація – це одна з основних задач яка стоїть перед менеджером.

Мотивація персоналу є однією із функцій управління поряд з іншими функціями, такими як планування, організація, контроль, прийняття рішень [1].

Мотивування є суто психологічним явищем, через яке менеджери спонукають себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей.

Основа «мотиваційної політики організації – принцип комплексності, відповідно до якого мотивація персоналу має базуватися на трьох основних компонентах: потенційні можливості співробітника (психофізіологічні особливості, освіта, виховання, досвід та ін.), особистісні мотиваційні компоненти; мета і завдання бізнесу» [2].

Підвищити віддачу окремого працівника можна досягти шляхом впровадження мотиваційних засобів, які спрямовуються на самостійну поведінку співробітника без необхідності використання впливу шляхом тиску або вимог.

У зв'язку з цим, можна виділити три загальні прийоми мотивації трудової діяльності :

1. Прийоми, орієнтовані на працівників.
2. Прийоми, орієнтовані на роботу.
3. Прийоми, орієнтовані на організацію [3].

Досвід провідного бізнесу у сфері телекомунікацій на прикладі ПрАТ «Київстар» показує що, мотивація залишається одним з провідних інструментів управління персоналом. Впровадження мотиваційної політики позитивно

впливає на економічний розвиток цієї компанії. За допомогою системи мотивації можна керувати працівникам, тим самим отримуючи позитивний результат у вигляді якісної роботи, нових розробок, ефективної праці.

Основним напрямом діяльності компанії є телекомунікації. ПрАТ «Київстар» – це найбільший оператор телекомунікацій України, який надає послуги зв'язку і передачі даних на основі широкого спектра мобільних і фіксованих технологій, в тому числі 4G.

Компанія постійно заохочує прагнення своїх працівників до професійного росту, тому тут створена система навчання та підвищення кваліфікацій. За допомогою щорічних курсів і тренінгів близько 50% працівників підвищили свій рівень кваліфікації, що позитивно відобразилось на якості та продуктивності праці. «Київстар» інвестує в своїх співробітників – в навчання і розвиток необхідних компетенцій, піклується про соціальну захищеність персоналу, забезпечує високий рівень заробітних плат, мотивуючу робочу атмосферу і робочі місця, що відповідають нормам українського законодавства про охорону праці.

Для забезпечення координації діяльності працівників, та заохочування їх до ефективної трудової діяльності, виконання їх функціональних обов'язків необхідний механізм для приведення в дію всіх ланок організаційної структури компанії. Мотивування персоналу – це головний механізм, який допоможе впливати на поведінку співробітників відповідно до потреб компанії.

Впровадження мотиваційної політики позитивно впливає на економічний розвиток компанії. За допомогою неї можна керувати працівникам, тим самим отримуючи позитивний результат у вигляді якісної роботи, нових розробок, ефективної праці.

Що стосується мотиваційних програм у компанії «Київстар», то одним із методів мотивації є заохочення працівників до виконання планів окремих підрозділів спрямоване на досягнення певних цілей, для цього встановлюється залежність матеріальної винагороди від дотримання або недотримання плану, яке повинне мотивувати керівництво й персонал підрозділу домагатися

виконати поставленої мети. Відповідно до виконання поставлених цілей структури підрозділ отримує матеріальну винагороду.

Також існує матеріальне заохочення окремих співробітників, відповідно до поставленої мети, в кінці кожного кварталу обирають найкращих співробітників, аналізуючи ефективність їх роботи, та нагороджують їх.

Процес мотивування є простим і неоднозначним. З огляду на те, що всі працівники керуються своїми психологічними факторами, вони мають свою певну мету і спрямовані на її досягнення, підбір метода мотивації має бути суто індивідуальним.

Отже, можна зробити висновок, що мотивація – це частина трудового процесу, яка позитивно відображається на результатах діяльності компанії шляхом матеріально або духовного заохочення працівників на покращення її виробничих показників. Розвиток компанії або організації відбувається лише при умові розвитку персоналу, в якого є мотивація до досягнення мети поставлене керівництвом, і потреби його задоволені шляхом застосування відповідних форм і методів стимулювання праці.

Список використаних джерел:

1. Синицька О. І. Мотиваційні механізми управління персоналом підприємств сфери послуг: Дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Академія муніципального управління / О. І. Синицька. – К., 2013. – С. 240. – Бібліогр.: арк. 182-193.
2. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. – Режим доступу: <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – 2-ге вид., випр., доп. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.
4. Офіційний сайт ПАТ Київстар [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kyivstar.ua/ru/mm>