

Залата В. В., Голей Ю. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

На валютному ринку ситуація на сьогоднішній день залишається неоднозначною. Курси валют можуть змінюватися як кожного дня, так і на протязі всього дня. Такі зміни приводять всю економіку до катастрофічного стану, як наслідок приватні підприємства, особливо малі та середні, перебувають в дуже скрутному становищі.

Для того щоб подолати кризу в приватному секторі, потрібні організаційні зміни. Організаційні зміни можна визначити як процес освоєння нової ідеї, типу поведінки або як будь-які відносно самостійні видозміни якогось її елемента [1, с.80].

До основних ознак організаційних змін можна віднести: безперервність, дуальність, циклічність, системність, природна послідовність та етапність змін.

При здійсненні організаційних змін виникає опір. Багато працівників організації не зовсім добре, а іноді і негативно ставляться до будь-яких змін, так як це може призвести до негативних наслідків. В основному це пов'язано з законом самозбереження – система прагнути захистити і зберегти себе. Щоб провести зміни потрібно сформувати свідомість того, що організаційні зміни так чи інакше необхідні саме працівникам організації. Це досягається на раціональному рівні (логічне обґрунтування необхідності організаційних змін) і на емоційному рівні (створення психологічної атмосфери).

Виділяють два види опору: пасивний і активний опір. Пасивний опір – в основному приховане неприйняття змін, що виражається у відсутності ініціативи, ігнорування завдань і зниження працездатності, а також з'являється бажання змінити роботу. Активний опір зазвичай виражається у відкритій формі, наприклад виступ проти змін, ухилення від впровадження нововведень і страйки.

Причини опору, які виділили Дж. Коттер і Л. Шлезінгер: суто власний інтерес, незрозуміння і брак довіри, низька терпимість до змін, різна оцінка ситуації, тиск з боку колег, втома від змін, попередній невдалий досвід проведення змін. Для того щоб придушити активний і пасивний опір потрібно мотивувати працівників.

Мотивація – це процес спонукання всіх співробітників і всіх членів колективу до активної діяльності, з метою досягнення своїх потреб і досягнення цілей організації [3, с. 257]. Мотивація персоналу – це один із способів підвищення продуктивності праці [2, с.14]. На будь-якому підприємстві мотивація праці персоналу є ключовим напрямком кадрової політики. Розрізняють матеріальну та нематеріальну мотивацію співробітників. Матеріальна мотивація співробітників – це нагородження у вигляді грошових коштів. До матеріальної мотивації можна віднести: систему оплати праці, фінансові премії, різні надбавки до зарплати. Нематеріальна мотивація включає в себе: право вибору в трудовій діяльності, похвала за хорошу роботу, нагородження за участь у трудовій діяльності [2, с. 266]. Роль мотивації в організаційних змінах дуже велика. Мотивація спонукає керівника і його персонал до діяльності для досягнення своїх цілей і цілей організації. Також мотивація сприяє зниженню конфліктів, зниженню плинності кадрів, підвищується рівень виконавчої дисципліни, ставлення до праці стає дуже високим, підвищується професійний рівень персоналу, підвищується моральний дух в колективі.

Для досягнення більш високого рівня можна запропонувати наступні мотивуючі комплекси. Матеріальне стимулювання:

- формалізувати показники результативності та ввести стимулювання відповідно до цих показників;
- так як організація завжди змінюється і приходять нові співробітники, то їх можна «довчити» на місцях, для підвищення їх професіоналізму;
- ввести бонус за стаж – так співробітник буде впевнений в собі та в організації;
- створити певний соціальний пакет.

Нематеріальне стимулювання:

- оригінальні привітання з днем народження та іншими святами;
- ввести золотий альбом легенд;
- зробити дошку пошани;
- розігрувати кубок кращого менеджера або розігрувати кубок між підрозділами;
- показати співробітникам організації довіру керівника, бо це найважливіший фактор в нематеріальному стимулюванні.

В теперішній час можна використовувати нестандартні методи мотивації, наприклад: найбільш професійним співробітникам видавати тижневі путівки на відпочинок або дарувати квиток на чотиригодинну гру в більярд чи в боулінг. Ввести звання «Героя компанії». Це звання повинен отримати найвідповідальніший, працівник, який досяг високої продуктивності.

Таким чином, в умовах організаційних змін, мотивація відіграє найбільшу роль в управлінні персоналом. Дотримуючись ефективних методів стимулювання можна досягти великих успіхів у діяльності підприємств та завдяки організаційним змінам.

Список використаних джерел:

1. Литвинюк А. А. Мотивація і стимулювання трудової діяльності: навчальний посібник. М.: Юрайт, 2015.- 398 с.
2. Маслова Є. Л. Менеджмент: підручник. М.: Дашков і Ко, 2015.- 336с.
3. Про ліквідацію кредитних організацій (за станом на 01.01.2015) [електронний ресурс] URL: http://www.cbr.ru/credit/likvidbase/information_01012015.pdf (8 квітня 2016 р.).