**Воржакова Ю. П.**

*к.е.н., старший викладач*

*Національний технічний університет України «КПІ імені Ігоря Сікорського»*

**Фурманець В. В.**

*студент гр.УВ-71, ФММ*

*Національний технічний університет України «КПІ імені Ігоря Сікорського»*

**СИСТЕМА МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ЗА ВИДАМИ ПОТРЕБ**

На сьогоднішній день підприємства функціонують у доситьконкурентному середовищі. В значній мірі цьому сприяли розвиток науково-технічного прогресу та дослідження у сфері менеджменту. Тому для того, щоб досягти переваг порівняно з іншими підприємствами, керівникам необхідно розробляти комплекс заходів, що покликані підвищити не лише ефективність виробництва (покращення обладнання, зміна технологій), а й продуктивність працівників.

Працівник у своїй трудовій діяльності керується рядом потреб, котрі бажає задовольнити. Перед управлінцями постає завдання щодо спостереження за персоналом та задоволенням цих потреб. При цьому дуже важливо проводити постійно моніторинг, оскільки мотиваційний механізм, що спрацював один раз за певних умов навряд чи буде ефективним весь час. В основному це пов’язано з тим, що у працівників протягом усього проміжку часу роботи на підприємстві різні потреби. Тому менеджерам необхідно гнучко підходити до питання мотивації. Досягти вирішення даної проблеми можливо за рахунок використання системи методів мотивації побудованої за видами потреб (рис. 1) на основі класифікації методів мотивації В.П. Сладкевича [1, с. 80] і О.В. Крушельницької [2, с. 19] та піраміди потреб Маслоу [3].

Фізіологічні потреби

Безпека

Соціальні цінності

Повага

Само-

вираження

Методи мотивації, що відповідають потребам

Розвивати творчі здібності працівників

Висока оцінка досягнень на робочому місці

Формування духу єдності колективу

Надання страхування працівникам

Комфортні умови праці

Потреби

*Рис. 1. Система методів мотивації за видами потреб*

Запропонована вченим класифікація базується на ієрархічній моделі потреб людини сформованої А. Маслоу. Відповідно до неї, людина в першу чергу бажає задовольнити свої первісні фізіологічні потреби і лише коли вони хоча б частково задоволені, відчуває потреби у визнанні та можливості виразити себе, як особистість. Розуміння даної моделі відкриває для керівників можливість ефективно будувати стратегію та підходи управління персоналом.

В першу чергу використання системи методів мотивації вимагає від менеджера детального аналізу персоналу. Оскільки необхідно зрозуміти на якому щаблі ієрархії знаходяться потреби працівників в конкретний момент часу. Адже неправильна оцінка може призвести до створення неефективного мотиваційного механізму і в цьому випадку будуть даремно витрачені ресурси компанії. Наступним етапом є визначення набору методів за допомогою яких відбуватиметься мотивація працівників. Кожному із рівнів піраміди відповідає свій унікальний набір методів, тому доцільно розглянути кожний із них. Найнижчі рівні потреб (фізіологічні та потреби в безпеці) можна віднести до базових, котрі людина бажає задовольнити швидше за всі. Забезпечити задоволення даних потреб керівники можуть за допомогою низки методів: виплата заробітної плати вище прожиткового мінімуму, створення умов для продуктивної праці (належний рівень освітлення та температури, шумоізоляція, кондиціонування приміщень, захист від дії шкідливих речовин та радіохвиль), надання системи соціального страхування, охорона периметру робочої зони, не залучати працівників без відповідної кваліфікації до виконання особливо небезпечних завдань. Створення сприятливих умов праці є першочерговим завданням управління. Тому використання зазначених методів менеджерами є обов’язковим.

Наступною сходинкою піраміди потреб виступають соціальні цінності. Людям надзвичайно важливо бути частиною соціуму, переживати почуття приналежності до чого-небудь або кого-небудь. В колективі на підприємстві ці цінності проявляються в необхідності працівників спілкуванні з колегами, встановленні дружніх стосунків та розумінні важливості справи, яку вони роблять. А тому і методи, що передбачається використовувати для задоволення таких потреб, мають бути сфокусованими у даному напрямку. Яскравим прикладом є створення корпоративної культури та використання фірмового стилю (може проявлятися у формі одягу, наявності гімну та прапора компанії або дотримання певних традицій). Не менш важливо вміти створити дух єдності колективу. Досягти цього можна даючи працівникам роботу, котра дозволяла б спілкуватися один з одним та наголошувати на важливості внеску кожного учасника компанії. Враховуючи сучасні тенденції, працівники, під час вибору робочого місця, почали набагато більше віддавати перевагу саме критеріям, що відповідають дружньому колективу та визнанню досягнень на робочому місці над заробітною платою. А тому менеджерам варто звертати особливу увагу на дану групу потреб, якщо вони хочуть залучати високопрофесійних спеціалістів.

Повага до працівників та повага до справи, яку виконуєш беззаперечно відіграє одну з найголовніших ролей. Без дотримання цієї важливої деталі, використання будь-яких методів, що забезпечують задоволення інших потреб не матимуть змісту. Неважливо наскільки комфортними будуть умови праці, якщо кожного дня приходячи на роботу працівник відчуватиме зверхнє ставлення. Повага до себе та оточуючих є основою здорових стосунків та продуктивної атмосфери в колективі. Їх досягнення ставить перед керівництвом ряд важливих управлінських задач, котрі можна вирішити за допомогою низки методів. Серед них варто виділити надання можливостей кар’єрного просування, залучення працівників до формування тактичних та стратегічних цілей організації, делегувати повноваження рядовим працівникам та заохочувати прояв ініціативи на робочому місці.

Останньою сходинкою в піраміді потреб виступає необхідність у самовираженні. Іншими словами у людини виникає бажання «бути частиною чогось більшого, ніж ти є та використати весь свій потенціал на повну». Зазвичай цього рівня досягти найважче, і насправді в будь-якій компанії частка таких людей надзвичайно мала. Такі працівники по справжньому отримують задоволення від професії, котрою займаються та розуміють важливість їх роботи для оточуючих. Всі їх намагання спрямовані на створення проривних підходів в управлінні, створенні технологій або нових продуктів, що приречені на високий попит з боку споживачів. Тому надзвичайно важливо вміти правильно забезпечити підтримку та розвиток таких працівників. Це, мабуть, одне із найскладніших завдань, котре може виникнути перед менеджером в процесі управління персоналом. Але незважаючи на вищесказане, існують певні методи, що дають змогу знайти спрямованість щодо управління такими працівниками. Зокрема варто виділити надання працівникам роботи, що потребувала б від них повної віддачі, але при цьому існувала свобода вибору щодо засобів для її вирішення. Важливо забезпечити можливість для навчання працівників з метою розкриття їх потенціалу, а також заохочувати прояви креативності та нестандартного мислення. Чудовим рішенням також може бути залучення персоналу до громадської діяльності в межах компанії.

Усі вищезгадані методи мотивації за видами потреб можуть бути скомбінованими між собою. Менеджерам в управлінській практиці не обов’язково застосовувати лише ту групу методів, котра, на їх думку, найбільш характерна для персоналу компанії. Напроти доцільно вміти поєднувати різні методи, оскільки, як уже зазначалося, кожен працівник має різні потреби, а тому по різному вмотивований. Використання даного інструменту дає надзвичайно велику гнучкість в управлінні та дозволяє якомога ефективніше використовувати людські ресурси.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

[1] Сладкевич В. П. (2001). Мотивационный менеджмент: Курс лекций. К.: МАУП. С. 160-163.

[2] Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. (2005). Управління персоналом: навчальний посібник. Видання друге , перероблене і доповнене. К., «Кондор». 308 с.

[3] Abraham H. Maslow (1954) Motivation and personality / Harper & Row, Publishers, Inc. 399 p.

**Анотація.** У доповіді зазначено необхідність формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві з урахуванням потреб працівників. Розглянуто групи методів відповідно до піраміди потреб А. Маслоу. Акцентовано увагу на доцільності їх використання для вітчизняних підприємств.

**Ключові слова:** потреби; методи мотивації; мотиваційний механізм.

**Abstract.** The report states the need to form an effective motivational mechanism at the enterprise, taking into account the needs of employees. Groups of methods according to A. Maslow's pyramid of needs are considered. Emphasis is placed on the feasibility of their use for domestic enterprises.

**Keywords:** needs;methods of motivation; motivational mechanism.