

МОТИВУВАННЯ ЯК КЛЮЧОВА ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Полторак А. С., д-р екон. наук, доцент
e-mail: poltorak@mnaui.edu.ua
Миколаївський національний аграрний університет

В умовах глобальної нестабільності та воєнного стану в Україні зберігає актуальність проблема мотивування в системі управління персоналом підприємств та підготовки фахівців, у т. ч. аграрної сфери.

Відповідно до результатів досліджень Гарвардської школи бізнесу невелика частина людей характеризується стабільно низькою або стабільно високою ефективністю роботи (до 10%). Інша частина людей потребує зрозумілих, чітко сформульованих завдань та застосування ефективної системи стимулів. Так, логічна та обґрунтована система мотивування має значний вплив на загальну успішність діяльності підприємства або підготовки фахівців, у т.ч. для аграрної сфери.

Мотивування – це процес формування сприятливих умов та застосування стимулів, що спонукають працівників виконувати свої обов'язки з націленістю на результат [1], а здобувачів вищої освіти – навчатися якісніше з більшою самовіддачею. Так, ефективний підхід до процесу мотивування дозволить отримати наступні переваги:

- створення комфортної та позитивної атмосфери в колективі;
- уникнення плинності кадрів через довгострокову співпрацю з кращими працівниками;
- підвищення якості результатів навчання та роботи, яка виконується;
- підвищення відповідальності персоналу та формування загальної лояльності до процесу роботи та навчання;
- формування стійкої корпоративної культури.

Ефективна мотивація – процес складний, що враховує особливості психоемоційного стану працівників та здобувачів вищої освіти, систему їх глибинних цінностей, пріоритетів, базових особливостей характеру та інше. Так, ефективна мотивація не може містити лише механізм премій та штрафів, тобто фінансовий аспект у вигляді заохочення чи покарання.

Відповідно до типу впливу мотивування поділяється на пряме, що передбачає усвідомлене прагнення робітника до виконання поставлених завдань або здобувача вищої освіти до якісного опанування освітніми компонентами, та непряме, що не передбачає безпосереднього впливу на працівника або здобувача вищої освіти, але забезпечує стимулювання їх інтересу до виконання роботи або навчання, а також формування задоволеності від проведеної роботи.

Прямий тип мотивування містить матеріальні стимули, тобто певні фінансові бонуси, премії, інші заохочення, та нематеріальні стимули (кращі умови роботи, грамоти, подяки, зручніший робочий графік).

У системі стимулів, які безпосередньо впливають на ефективність роботи та навчання, виділяють наступні:

– психологічна мотивація: у ситуації наявності доброзичливої та привітної атмосфери в колективі, працівники та здобувачі вищої освіти виконуватимуть свої обов'язки [2], підвищуватимуть кваліфікацію, оновлюватимуть знання з більшим бажанням;

– освітня мотивація, яка пов'язана з системою цінностей конкретної людини [3]. Так, для деяких людей у процесі їх роботи та навчання ключовими пріоритетами є можливість розвиватися, отримуючи нові знання;

– соціальна мотивація: якщо в колективі сформована атмосфера, де кожен з працівників або здобувачів вищої освіти розуміє, що він є важливою частиною даного колективу (підприємства, академічної групи тощо), завдання виконуватимуться якісніше через небажання підвести весь колектив та інших людей;

– кар'єрна мотивація: важливим стимулом для багатьох працівників є перспектива кар'єрного зростання, а для здобувачів вищої освіти – перспектива подальшого успішного працевлаштування, саме тому доцільно враховувати це у процесі роботи й навчання та формувати оптимальні умови для здорової конкуренції.

До основних методів фінансового мотивування відносять: премії або позбавлення премії, інші грошові заохочення, пільги, штрафи за адміністративні порушення (невиконання плану або завдань, запізнення тощо). Зазначимо, що штрафи розглядаються ефективним методом мотивування виключно у поєднанні з наявними матеріальними заохоченнями, так, важливо віднайти певний баланс між покаранням та винагородою задля отримання бажаного результату мотивування.

До основних методів нефінансового мотивування відносять: мотиваційні наради (інформування працівників, мотивування на плідну роботу, обмін ідеями), публічна похвала старанних працівників, вітання зі знаменними датами (дні народження, річниця роботи тощо), налагоджений зворотний зв'язок (надання можливості для працівників висловити свої побажання), комфортні умови роботи, додаткові вихідні, можливості професійного зростання (курси підвищення кваліфікації, семінари, стажування тощо), заходи підтримки командного духу (корпоративні зустрічі в неформальних умовах, туристичні заходи, спортивні змагання тощо), гнучкий графік роботи, знижки на продукцію або послуги компанії тощо. Досвідчений керівник застосовує методи нематеріальної мотивації з використанням власних управлінських навичок, ораторських можливостей тощо.

Ефективна мотиваційна система містить декілька основних етапів:

– діагностування проблем, які виникають через недостатній рівень мотивування (плинність кадрів, низька ефективність роботи або навчання, негативна атмосфера в колективі);

– формування переліку завдань, які враховують діагностовані проблеми (створення згуртованої команди, підвищення ефективності роботи або навчання, підняття командного духу);

– урахування думки колективу через систематичне проведення опитування та визначення стимулів фінансового або нефінансового характеру [4], який потребує колектив;

– формування системи мотивування з урахуванням зібраної інформації, обрання конкретних методів мотивування, уточнення їх періодичності та послідовності;

– уточнення обсягів фінансових витрат за умови їх застосування у сформованій системі мотивування;

– інформування колективу щодо системи мотивування, яка запроваджується;

– тестування та запуск системи.

У світовій практиці були досить цікаві факти застосування ефективних та нестандартних рішень у процесі мотивування. Так, окремі відомі компанії: запроваджують нестандартні назви посад та відділів, сприяючи підвищенню задоволеності працівників компанії; використовують практику обміну робочими місцями у межах одного офісу, сприяючи згуртованості колективу; запроваджують специфічні системи відгулів та скорочених робочих днів; дозволяють брати на роботу домашніх тварин; організують практику подарунків новим працівникам від досвідчених колег тощо [5].

Так, мотивування – це ключова функція менеджменту, у т.ч. у системі підготовки фахівців для аграрної сфери. Успішне запровадження системи мотивування має враховувати не тільки класичні фінансові, але й нематеріальні методи підвищення самовіддачі працівників та здобувачів вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Волянська-Савчук Л., Чернушкіна О., Попович Д., Сторожук І. Компетентність HR-підрозділу з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2020. Вип. 56. С. 141-148.

2. Мейтарчан С. Ю. Проблеми діагностики психологічної готовності майбутніх керівників до мотивування персоналу. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2020. № 2. С. 300-309.

3. Осадчук І. В., Боліла С. Ю., Кириченко Н. В. Мотивування працівників вітчизняних агроформувань. Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка. 2020. Вип. 1. С. 131-138.

4. Полторак А.С. Фінансова безпека держави в умовах глобалізації: теорія, методологія та практика : монографія. Миколаїв : МНАУ, 2019. 463 с. URL: <https://cutt.ly/BgrWXXx> (дата звернення: 01.04.2022).

5. Як ефективно впровадити систему мотивації для персоналу. URL: <https://cutt.ly/NGgEXCM> (дата звернення: 01.04.2022).