

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРОВІДНИХ ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ

¹ Донецький національний університет імені Василя Стуса

² Вінницький національний технічний університет

Анотація

Встановлено зв'язок між пірамідою потреб Абрагама Маслоу і сучасною мотиваційною політикою провідних компаній. Проаналізувавши велику кількість закордонних джерел інформації, визначено, що метою мотивації персоналу є створення умов, за яких працівник приносить прибуток компанії, розкриває свій творчий потенціал і отримує задоволення від роботи.

Ключові слова: мотивація персоналу, мотиваційний пакет, піраміда потреб Маслоу, Google, Facebook.

Abstract

The connection between the Maslow's hierarchy of needs and the current motivational policy of the leading companies has been established. Having analyzed a large number of foreign sources of information, it has been defined that the purpose of motivation of the personnel is to create such conditions in which an employee can be profitable to the company, unleashes his creative potential and enjoys his work.

Key words: personnel motivation, motivation package, Maslow's hierarchy of needs, Google, Facebook.

Вступ. Термін «мотивація» походить від латинського слова *movere* - рухати. Під мотивацією розуміють «силу волі» - ту творчу силу, яка допомагає нам досягати поставлених цілей в роботі і в житті взагалі, вирішувати проблеми і долати перешкоди. Уміння мотивувати - це мистецтво, суть якого полягає в стимулюванні людей до зміни установок, що впливають на їх поведінку. Тільки за допомогою мотивації можна прив'язати співробітників до організації і до її цілей. Професійна мотивація персоналу в організаціях залишається актуальною вже багато років. Проблема спонукання працівників до ефективної праці турбує практичних психологів, організаторів виробництва, керівників всіх рівнів.

Результати дослідження. Щасливі і задоволені співробітники є джерелом життєвої сили бізнесу і поштовхом до розвитку зростаючої, прибуткової компанії.

Багато провідних компаній світу все ще використовують піраміду потреб Абрагама Маслоу, як основу для побудови своєї мотиваційної програми. Піраміда Маслоу будується від найменших потреб до найбільших. Ієрархія Маслоу складається з п'яти різних рівнів потреб: фізіологічні, безпека, любов і приналежність, повага та самореалізація.

На першому рівні знаходяться фізіологічні потреби, які є основними. Крім грошової компенсації, роботодавці можуть задовольнити ці потреби, маючи чисті робочі місця, а також безоплатне або субсидоване харчування на роботі.

Другий рівень потреб - безпека. Це стосується не тільки фізичної безпеки, але поширюється також на психологічну. Медичне страхування, що надається працівникам, поряд з можливим страхуванням інвалідності і життя, може задовольнити потреби співробітників в області безпеки.

Третій рівень потреб - любов і приналежність. Організації можуть задовольнити цю потребу шляхом створення команди з їхніх співробітників. Це можна зробити організовуючи спільні обіди, дозволяючи дітям або домашнім тваринам приходити на роботу, створення відкритих офісів, щоб співробітники могли спілкуватися.

Четвертий рівень потреб - це потреба в повазі, яка включає в себе відповідальність, репутацію, престиж, визнання і повагу з боку інших.

Головна потреба в ієрархії Маслоу - самореалізація. Ця потреба полягає в тому, щоб стати кращою людиною, якою ви можете, і реалізувати себе[1].

Такі провідні, сучасні компанії світу як Google і Facebook, продовжують використовувати піраміду потреб Маслоу для побудови свого мотиваційного пакету. Вони по суті використовують ієрархію Маслоу інноваційним способом, мотивуючи своїх співробітників на всіх 5 рівнях піраміди.

Вагомою складовою мотиваційного пакету Google і Facebook є безкоштовне харчування працівників на робочому місці. Так, наприклад, у компанії Facebook є ціла команда кулінарів, яка має завдання приготувати 3-х разове харчування 5 днів на тиждень. В кожній будівлі Facebook є повністю обладнані кухні з їжею та напоями [2].

Google надає своїм співробітникам безкоштовний автомобіль. В штаб-квартирі компанії в Маунтен-В'ю також є автомийка і станція технічного обслуговування [3].

Google і Facebook дбають про здоров'я своїх працівників і різними способами заохочують їх до занять фітнесом і спортом. Компанія Google, в штаб-квартирі компанії має безкоштовний для працівників фітнес-центр. Завдяки вільному робочому графіку, працівники в будь-який момент можуть піти до тренажерного залу, або ж пограти в волейбол на території офісу.

Працівники Google мають можливість приводити домашніх тварин на роботу. На думку керівництва саме таким способом покращуються взаємовідносини між працівниками в колективі, тому що домашні улюбленці стимулюють людей до спілкування, відкритості, створення домашньої атмосфери [4].

Як вже було сказано вище, компанії піклуються про здоров'я своїх працівників. Так, наприклад, Facebook має в себе в офісі штатного лікаря і стоматолога, які завжди готові задарма допомогти працюючому. Компанія піклується не тільки про фізичне здоров'я своїх співробітників, але й про психологічне, тому компанія надає 25 безкоштовних сеансів до психолога на рік [5].

Facebook надає своїм працівникам безкоштовні велосипеди. На території штаб-квартири Facebook у Menlo Park в Каліфорнії розташовані велосипедні доріжки, тож співробітники компанії можуть покататись на велосипедах [5].

Компанія Google запровадила програму підтримки сім'ї померлого працівника. Якщо працівник помирає, його або її сім'я отримує зарплату протягом наступних 10 років [3].

Google і Facebook оплачують своїм працівникам подорожі і туристичні путівки [4].

Компанія Google надає своїм працівникам практично всі види страхування. Від медичного страхування і страхування життя, до страхування подорожей та особистих відпусток працівників і членів їх сімей.

В Google діє система 20% надбавки до заробітної плати для тих працівників, які працюють над власним проектом.

Зараз у світі набирає обертів програма з запровадження 4-денного робочого тижня, що стимулюватиме працівників до більш ефективної праці. Так Google вже давно це практикує. Компанія надає кожному працівникові ще один вихідний день. Вони також можуть приїхати на роботу в будь-який зручний для них час, тобто працівники мають вільний робочий графік [6].

На початку зародження компанії Google її співзасновники Ларрі Пейдж і Сергій Брін звернулися до фахівців які спеціалізувалися на програмах з розвитку, мотивації та піклування про працівників. Завдяки співпраці з інститутом SAS було виявлено, що працівники успішні у своїй роботі і вірні, коли вони відчувають, що їх справді цінують і підтримують. Результатом стала робота культури Google, яку ми знаємо зараз, з величезними та численними пільгами, нетрадиційними офісними проектами, а також дивовижною свободою, гнучкістю та прозорістю [7]. В компанії Facebook завдяки добре налагодженому зворотньому зв'язку з працівниками, менеджери компаній можуть розробляти ефективну мотиваційну політику. Засновник Facebook Марк Цукерберг є прикладом нового керівника-лідера. Він не виокремлює себе з-поміж інших працівників. На роботу приходять в джинсах і в футболці і працює за скляними стінами [8]. За рейтингом Glassdoor «Найкращі місця для роботи» у 2018 році Facebook і Google посідають одні з перших місць. Більше 90% працівників Facebook і Google вважають, що компанія піклується про них. Це є показником того, що програми, які запроваджують компанії, дійсно працюють. Тобто, та компанія, яка піклується про людей, ніколи не програє.

Висновки. Встановлено, що компанії Facebook і Google є лідерами по побудові мотиваційного пакету. Завдяки тому, що компанії є одними з найбагатших у світі, вони витрачають значні суми на впровадження мотиваційних програм.

На даний момент в прогресивних українських компаніях використовуються деякі, наведені вище аспекти з мотивації персоналу. Найбільш активно запроваджують це ІТ компанії. Вони пропонують працівникам безкоштовні курси, семінари, тренінги з підвищення кваліфікації, безкоштовні курси англійської мови, абонементи в басейни, тренажерні зали, медичне страхування, туристичні подорожі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Essounga-Njan Y. (2018). Google's secret to motivating their employees successfully. Journal of Strategic and International, Volume XII, Number 3. – Mode of access: World Wide Web: https://www.researchgate.net/publication/326920436_GOOGLE'S_SECRET_TO_MOTIVATING_THEIR_EMPLOYEES_SUCCESSFULLY (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
2. Rajan J. What are the perks of working at Facebook. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.quora.com/What-are-the-perks-of-working-at-Facebook> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
3. Majumder S. Employee motivation: the Google way!. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.linkedin.com/pulse/employee-motivation-google-way-sampurna-majumder> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
4. Martin. The Google way of motivating employees. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
5. Mayer K. Facebook raised the bar on employee benefits. Now it's hoping to start a workplace revolution. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.benefitnews.com/news/facebook-boosts-employee-benefits-hopes-to-start-revolution> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
6. 6 employee motivation tips borrowed from Google. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.coloniallife.com/employer-resource-center/2016/august/6-employee-motivation-tips-i-borrowed-from-google> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
7. Google Company Motivation Theory. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.ukessays.com/essays/business/the-two-factor-theory-of-frederick-herzberg-business-essay.php> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.
8. Kux S. 10 Reasons Why 99% of Facebook Employees Love Mark Zuckerberg. – Mode of access: World Wide Web: <https://www.lifehack.org/articles/work/10-reasons-why-99-facebook-employees-love-mark-zuckerberg.html> (viewed on March 14, 2020). – Title from the screen.

Магас Микола Андрійович – студент групи 051 УПЕП 1М, Економічний факультет, Донецький національний університет імені Василя Стуса, e-mail: mykolamagas@ukr.net

Магас Людмила Миколаївна – викладач кафедри іноземних мов, ВНТУ, e-mail: ludmag71@gmail.com

Mykola A. Mahas – student of the group 051 PMEL 1M, Faculty of Economics, Vasyl Stus Donetsk National University, email: mykolamagas@ukr.net

Liudmyla M. Magas – lecturer of FL Department, VNTU, e-mail: ludmag71@gmail.com