

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація В роботі розглянуто різні точки зору щодо самоменеджменту та самомотивації. Наведено результати дослідження, щодо опитування працівників різних підприємств за критеріями, які відповідають типам мотивації працівника. Запропоновані рекомендації щодо покращення самоменеджменту на підприємствах.

Ключові слова: самоменеджмент, мотивація, самомотивація.

Abstract. The paper considers different points of view regarding self-management and samogotia. The results of the study concerning the survey of employees of various companies based on the criteria correspond to types of motivation. The recommendations regarding the improvement of self-management in enterprises.

Keywords: self-management, motivation and self-motivation.

У сучасних умовах господарювання проблема мотивації персоналу змушує керівника шукати нові шляхи вдосконалення системи управління персоналом. Керівник, який орієнтується на використання творчого, професійного, інтелектуального потенціалу своїх підлеглих, розвиває в них креативне мислення, інноваційний підхід до вирішення задач зможе досягнути тих фінансово-економічних показників, які стоять перед підприємством, високих конкурентних переваг на ринку та адаптуватися до динамічного зовнішнього середовища в якому функціонує підприємство.

Питанням мотивації персону присвячено велику кількість робіт як іноземних так і вітчизняних вчених. Основна їх увага приділялась питанням стимулювання праці та створенню мотивів для ефективної роботи, а питання самоменеджменту персоналу приділено не так багато уваги. Однак, Чкан А. С. та Ганза І. В. розглядають самоменеджмент як сукупність заходів та підходів, спрямованих на підвищення та розвиток потенціалу працівників як головної передумови успішного функціонування підприємства на ринку. Вони також стверджують, що використання методів самоменеджменту: дозволяє управляти собою за рахунок раціоналізації часу, енергії, вміння встановлювати цілі відповідно до сучасних реалій; дає поштовх до особистого зростання, до вирішення проблем шляхом опанування ефективної стратегії; розвиває творчий та інноваційний підхід для прийняття рішень [1]. Н. Юрик, Я. Шечук розглядають самомотивацію як вміння тривалий час обходитися без зовнішніх стимулів і контролю, в тому числі в складних і відповідальних ситуаціях [2]. Н. В. Панова розглядає самоменеджмент як цілеспрямоване і послідовне використання практичних методів в повсякденній діяльності фахівця для оптимального використання часу [3].

Авторами було проведено опитування працівників двох підприємств, щодо задоволеності своєю роботою за 12 критеріями [4, 5], які відповідають типам мотивації працівника (табл. 1).

Таблиця 1 – Типи мотивації персоналу підприємства залежно від спрямованості діяльності людини на задоволення певних груп потреб

Тип мотивації працівника	Особливості
Орієнтація на оплату праці і матеріальне винагородження	Працівники, які готові працювати понаднормово, виконувати будь-яку високооплачувану роботу для збільшення свого заробітку
Орієнтація на фізичні умови праці	Працівники, які зацікавлені у роботі з нормальними умовами праці, зручною змінністю, навіть за рахунок більш низької оплати чи невисокої змістовності праці
Орієнтація на структурування	Працівники, які прагнуть жорсткого структурування роботи, для них важливим є порядок, планування, процедури, тобто високий рівень організованості

Орієнтація на соціальні контакти	Працівники, які потребують соціальних контактів, спілкування, намагаються постійно знаходитись в оточенні інших людей
Орієнтація на взаємовідносини	Працівники, які прагнуть працювати в колективі, де панують добрі взаємовідносини, сприятливий морально-психологічний клімат, довіра
Прагнення визнання	Працівники, які потребують уваги, оцінки заслуг, досягнень і успіхів, їх визнання, схвалення від інших людей
Прагнення досягнення	Працівники, які прагнуть складних та ризикованих завдань, намагаються у своїй трудовій діяльності визначати і досягати складні багатообіцяючі цілі
Прагнення влади і впливу	Працівники, які прагнуть керувати іншими, впливати на оточуючих, мають стійку потребу в конкуренції і здійсненні влади
Орієнтація на різноманітність та зміни	Працівники, які потребують постійних змін, різноманіття цілей та завдань, нових ініціатив
Прагнення креативності	Працівники, які прагнуть бути креативними, відкритими для нових ідей, займатися творчою діяльністю
Орієнтація на самовдосконалення	Працівники, які прагнуть саморозвитку, здобуття нових знань, вмінь, навичок, професійного росту
Орієнтація на цікаву і корисну роботу	Працівники, які прагнуть цікавої, корисної праці, потреба у роботі, яка наповнення змістом і значенням, є суспільно корисною

Дослідження типів мотивації працівників було здійснено на базі компанії ПП «ARGroupHome», яке займається встановленням і обслуговуванням металопластикових вікон (м. Київ) та ІТ-компанії ПП «LS», яка розробляє сайти для інтернет-магазинів по поверненню грошей за покупки (м. Вінниця).

В ході дослідження було опитано по 10 менеджерів різних відділів кожної з фірм. Менеджерам було представлено анкету у вигляді таблиці, в якій необхідно було за 5-бальною шкалою оцінити кожен тип мотивації у їхній професійній діяльності (особисто для себе): 5-висока мотивація; 4-хороша мотивація; 3-достатня мотивація; 2-мало мотивує; 1-не мотивує взагалі. Результати дослідження представлено на рис.1, рис.2.

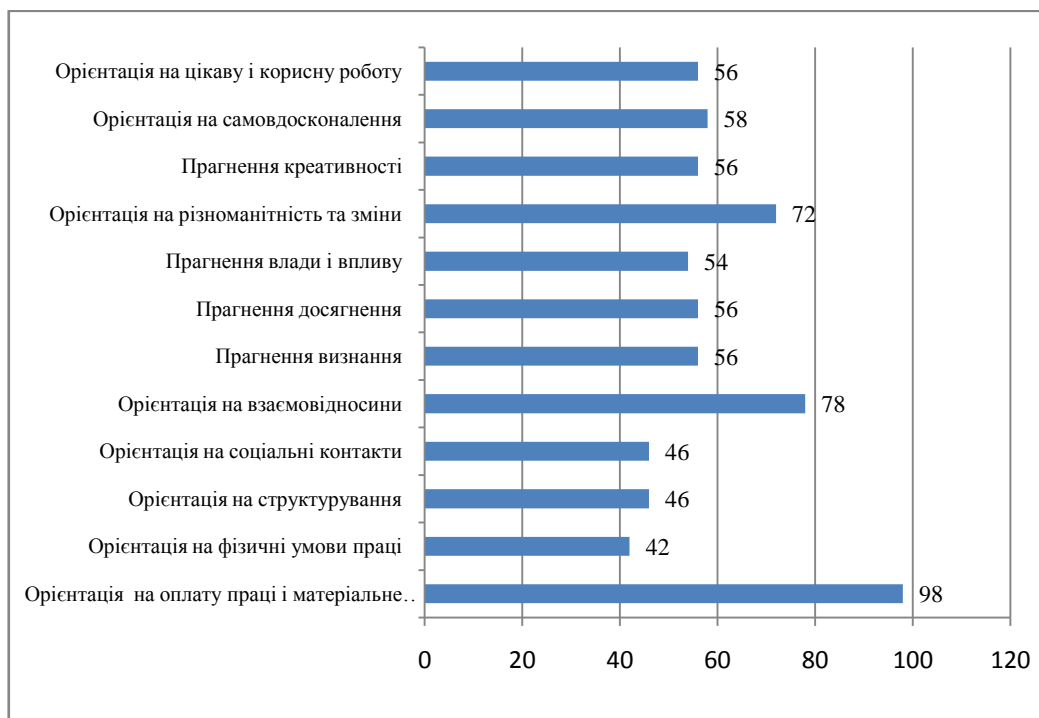


Рис.1. Результати дослідження компанії ПП «ARGroupHome», %

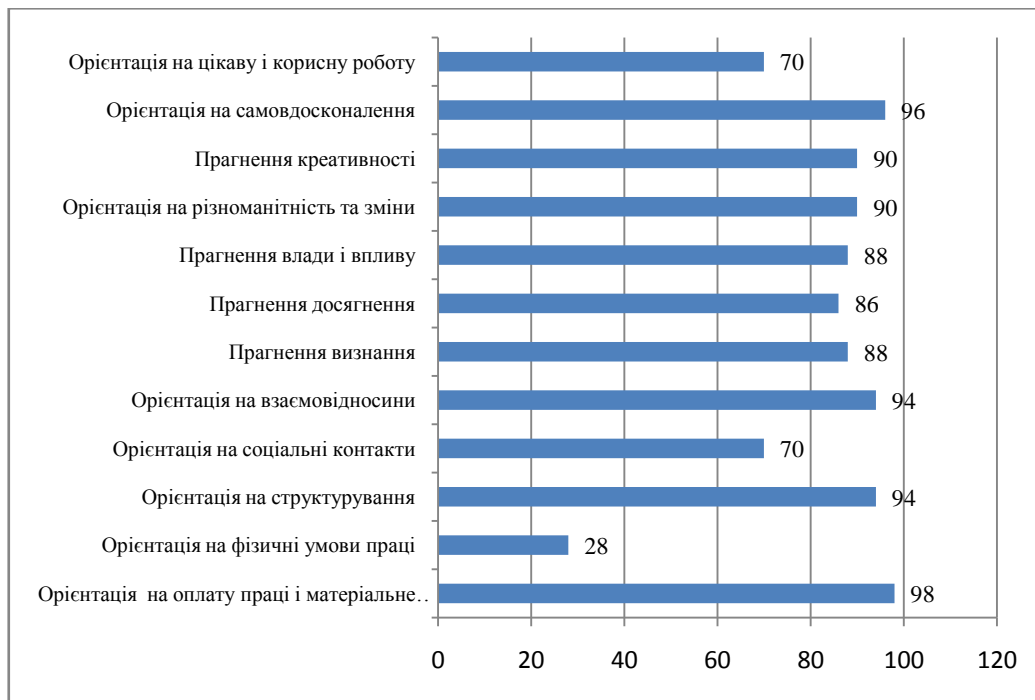


Рис.2. Результати дослідження ІТ-компанії ПП «LS», %

З рис. 1 та рис. 2 бачимо, що переважна більшість працівників обох компаній, що є нормальним, орієнтуються на оплату праці і матеріальне винагородження (98% опитаних).

На ПП «ARGroupHome» важливими трудовими орієнтаціями більшості працівників також є спрямування діяльності на забезпечення потреб у добрих взаємовідносинах із членами колективу (78% опитаних); орієнтація на різноманітність та зміни (72% опитаних). Що ж стосується самовдосконалення на ПП «ARGroupHome», то необхідність в ньому бачить трохи більше половини працівників (58% опитаних). Причинами цьому можуть бути, небажання самих працівників самовдосконалюватись та погана організація мотивації в компанії, крім того компанія є вузькопрофільною, яка орієнтується на вузьке коло послуг, працівникам не є необхідним постійно щось вивчати нове та певною мірою розвиватись, адже кожного дня вони виконують одну і ту ж монотонну роботу. Тому на підприємстві необхідно створювати умови для краєрного зростання, викликати інтерес до роботи, проводити тренінги щодо самовдосконалення працівників.

На ПП «LS» майже усі показники в 1,5-2 рази вище ніж на ПП «ARGroupHome». Працівників ПП «LS» набагато більше цікавить питання самовдосконалення (96%), креативності в роботі (90%), різноманітності (90%), досягнення високих цілей (86%). Така різниця показників обумовлена тим, що ПП «LS» є більш широкопрофільним підприємством, працівники приймають участь у різних проектах та створюють нові системи, вивчають нові програми, самодосконалюються.

Таким чином, мотивація повинна базуватися на врахуванні усієї сукупності факторів, що впливають на трудову поведінку, а для покращення самоменеджменту персоналу необхідно проводити тренінги, після яких працівники зможуть розвинути в собі такі якості як: здатність формулювати і досягати життєвих цілей і цілей підприємства; можливість реалізовувати особисту організованість, а як наслідок працівник буде встигати виконувати як особисті завдання так і завдання підприємства; самодисципліна; вміння раціонально використовувати час та встановлювати пріоритети в завданнях; можливість робити себе здоровішим; правильно розпоряджатися фінансами; боротися з поглиначами часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чкан А. С. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві [Текст] / А. С. Чкан, І. В. Ганза // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – №1 (25). – С. 261 – 266.
2. Юрик Н. Значення самоменеджменту і самомотивації в системі управління людськими ресурсами [Текст] / Н. Юрик, Я. Шевчук // Матеріали Всеукраїнської наук.-практичної конференції

пам'яті почесного професора ТНТК, академіка НАН України Чумаченка М. Г. ТНТУ ім. І. Пулюя, 21 березня 2012 р. – Тернопіль, 2012. – С. 87 – 88.

3. Панова Н. В. Роль самоменджмента, мотивации и рефрейминга в достижении эффективности деятельности специалиста / Н. В. Панова // Экономикс. – 2013. – № 2. – С. 19-23.

4. Мартіяноа М. П. Мотивація персоналу підприємства / М. П. Мартіянова, К. М. Гончаренко // Бізнесінформ. – 2011. – № 7. – С. 151-152.

5. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин [пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

Ратушняк Ольга Георгіївна, к. т. н., доцент кафедри економіка підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, oqratushnyak@mail.ru

Яненко Наталія Сергіївна, студентка гр. МОВ-136, факультету менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, nata.janenko@gmail.com.

Ratushnyak Olga G., cand. tex., Assistant professor of business economics and production management Vinnitsa National Technical University, Vinnytsya.

Janenko Natalia S., student Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsya.