

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОЇ ТЕОРІЇ НА УСПІШНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ РОКИТНЯНЩИНИ



Роботу виконала: учениця 11 класу Рокитнянського закладу загальної середньої освіти №1, вихованка гуртка відділення «МАН» Рокитнянського ліцею - МАН Рокитнянської селищної ради Білоцерківського району Київської області Данилишина Вікторія

Педагогічний керівник: Липовенко Юлія Іванівна, вчитель економіки, керівник гуртка відділення «МАН» Рокитнянської селищної ради Білоцерківського району Київської області Рокитнянського ліцею - МАН

Метою дослідження є: дослідження розвитку мотиваційної теорії на успішних підприємствах Рокитнянщини.

Відповідно до мети, перед нами постали такі завдання:

1. Ознайомитись з поняттям мотивації, зокрема креативної мотивації.
2. Дослідити та проаналізувати мотиваційну систему на провідних підприємствах Рокитнянського району.
3. Визначити проблеми мотивації на досліджуваних підприємствах Рокитнянщини.
4. Надати пропозиції, щодо підвищення мотивації працівників.

У процесі дослідження використовувалися такі загальнонаукові методи пізнання, як:

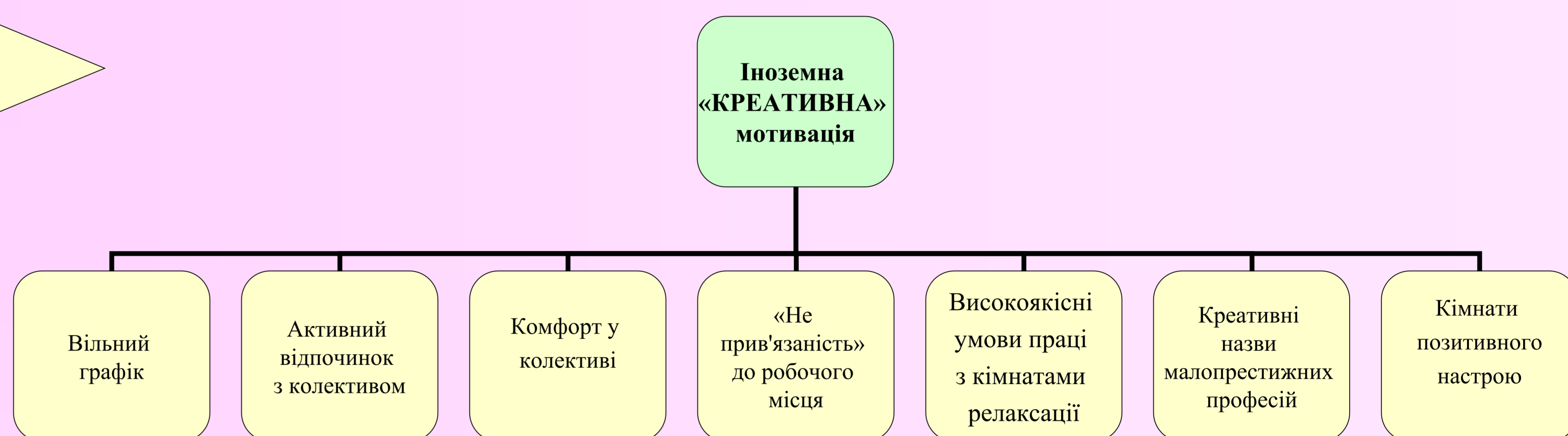
- **теоретичне узагальнення** - для визначення теоретичних основ сутності мотивації та її типів;
- **порівняння та систематизація** - для порівняння та визначення спільних і відмінних рис мотиваційних процесів на підприємствах;
- **спостереження, системного аналізу** - для детального аналізу, оцінки ефективності впровадження мотивації на підприємствах та для можливості виявлення проблем і пошуку альтернативи їх вирішення.

Предмет дослідження - система мотивації та стимулювання персоналу на підприємствах району.

Об'єктом дослідження виступають напрями підвищення мотивації й стимулювання праці персоналу.

Мотивація - сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, впливають на її поведінку, надають їй діяльності цілеспрямованості (досягнення особистих цілей і цілей підприємства).

За основними групами потреб:	За засобами, що використовуються:	За джерелами виникнення:	За направленістю по досягненню цілей:
- матеріальна; - нематеріальна (трудова, моральна, статусна).	- нормативна; - примусова; - стимулююча.	- внутрішня; - зовнішня.	- позитивна («пряник»); - негативна («батоги»).



Результати анкетування (120 респондентів)

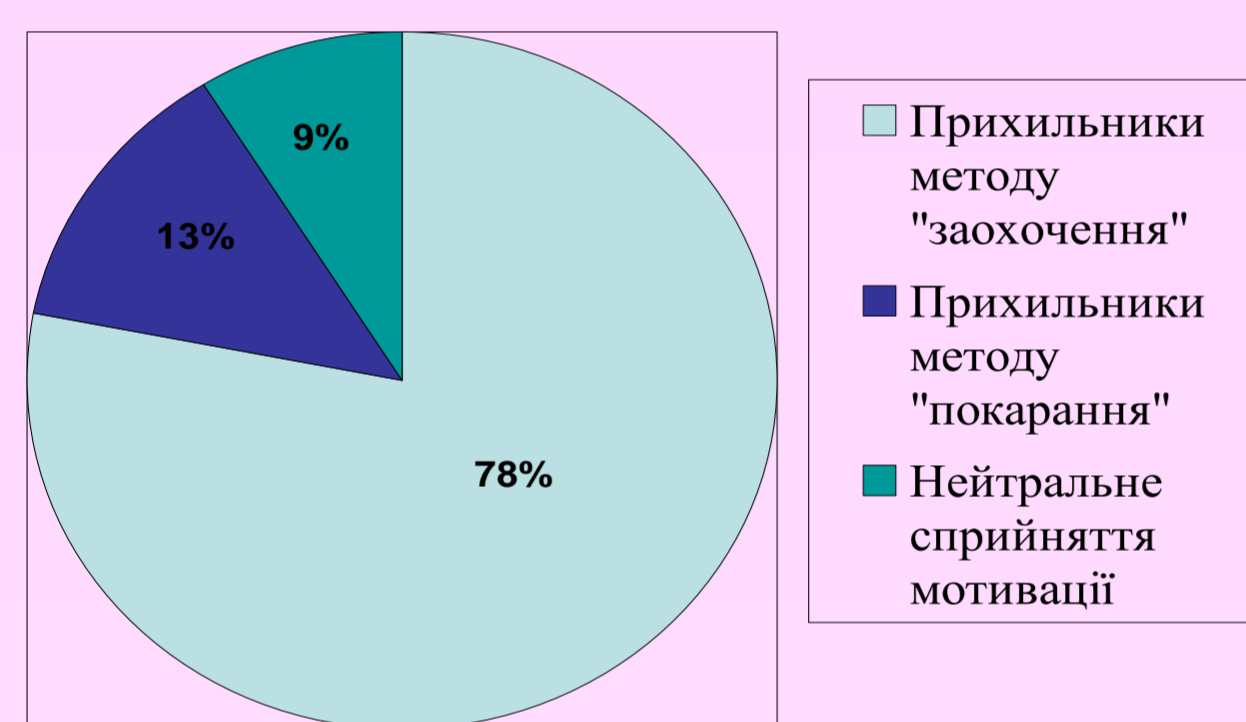


Рис. 1. Вплив мотивації на працівників

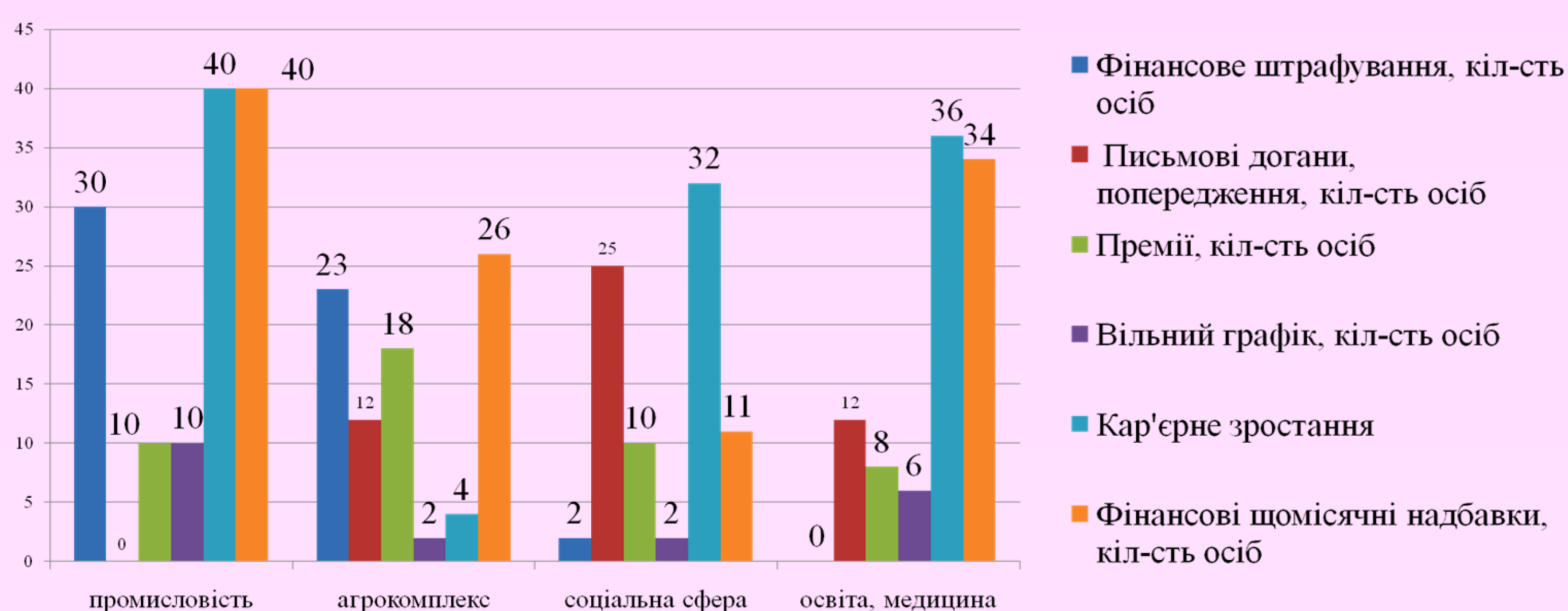


Рис. 2. Види мотивації, які застосовують до працівників

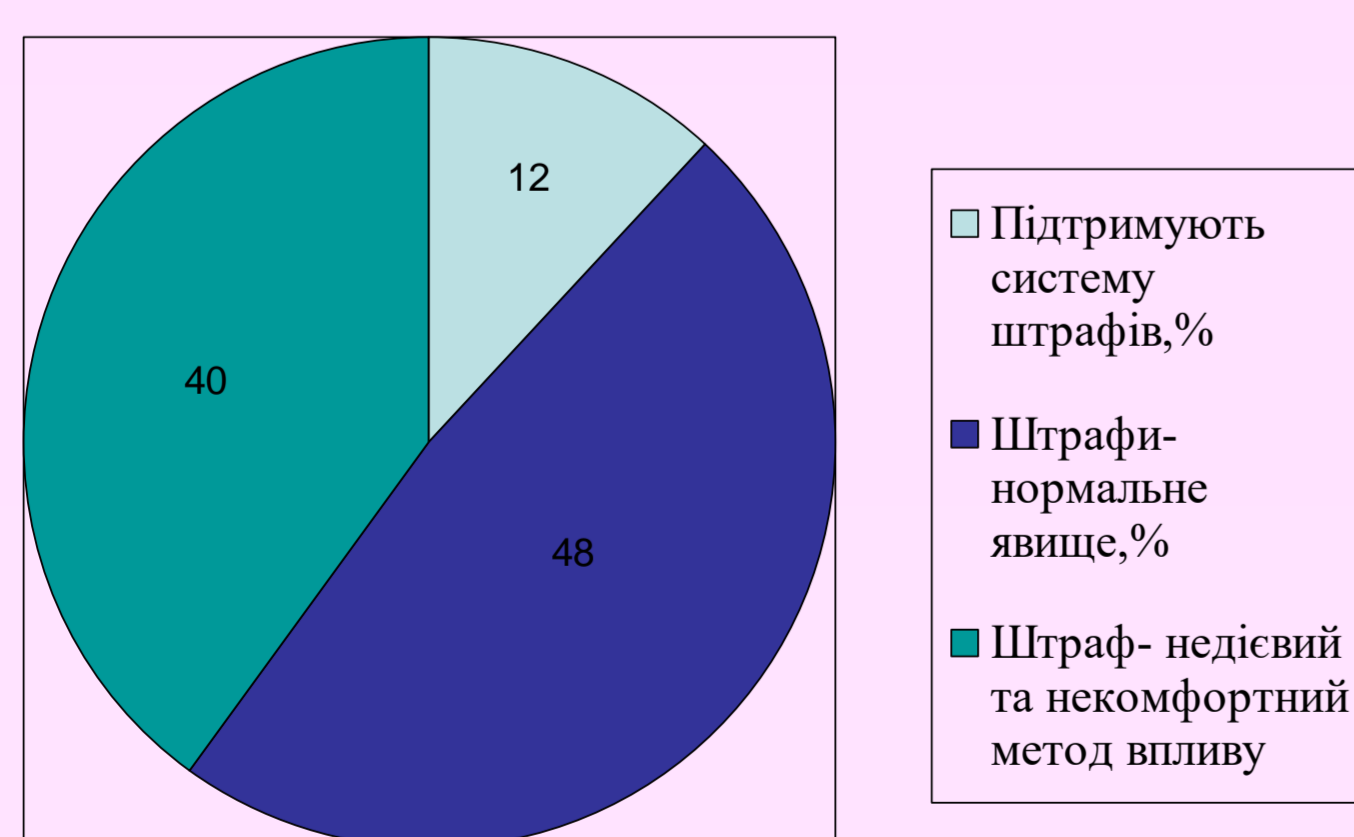


Рис. 4. Вплив штрафів на ефективність роботи працівників

Промисловість:
- штрафи,
- фінансові надбавки;
- премії

Агрокомплекс (відсутність вільного графіку роботи та кар'єрного зростання)
- щомісячне фінансове стимулювання у вигляді надбавок.

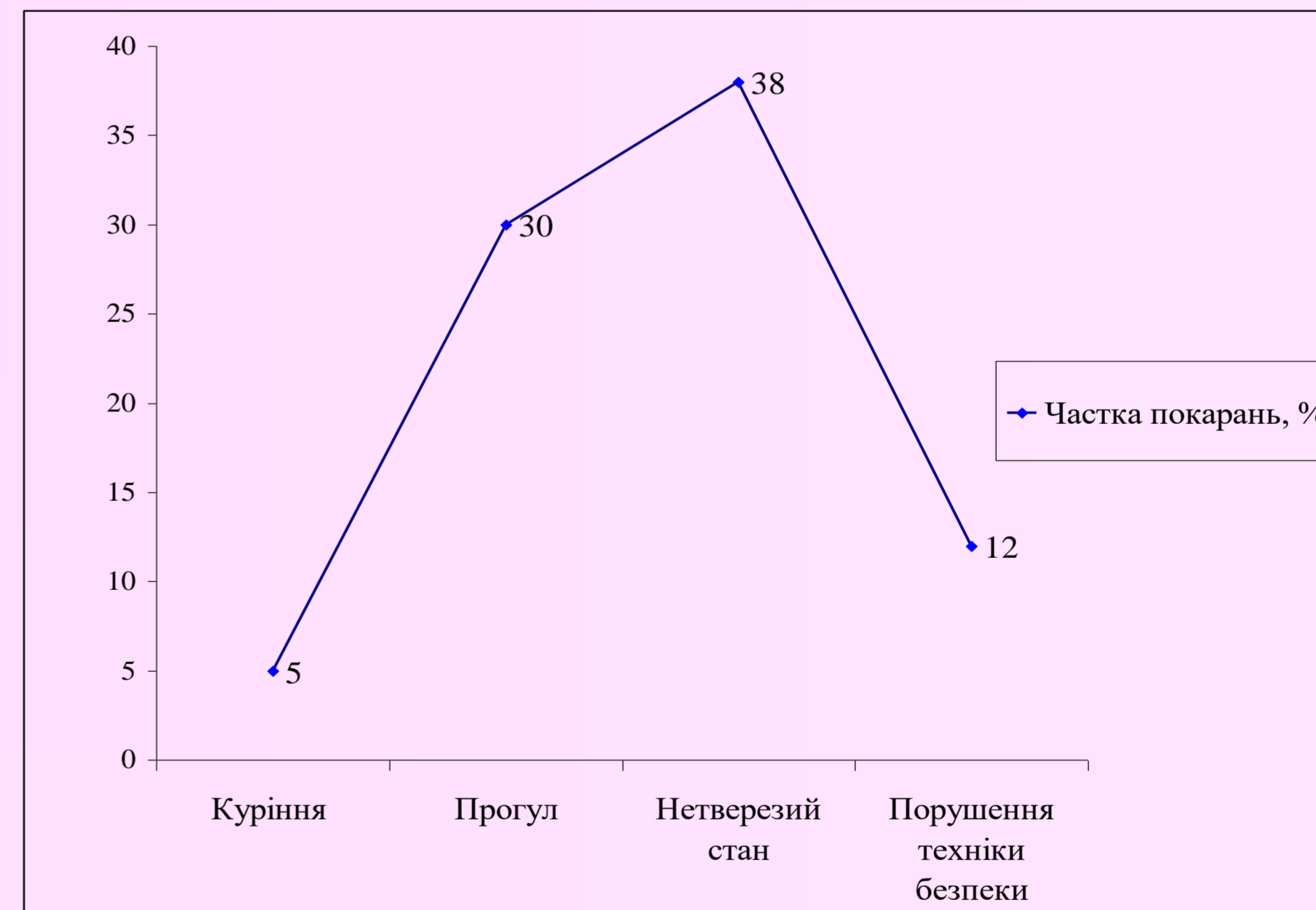


Рис. 3. Основні причини застосування штрафів

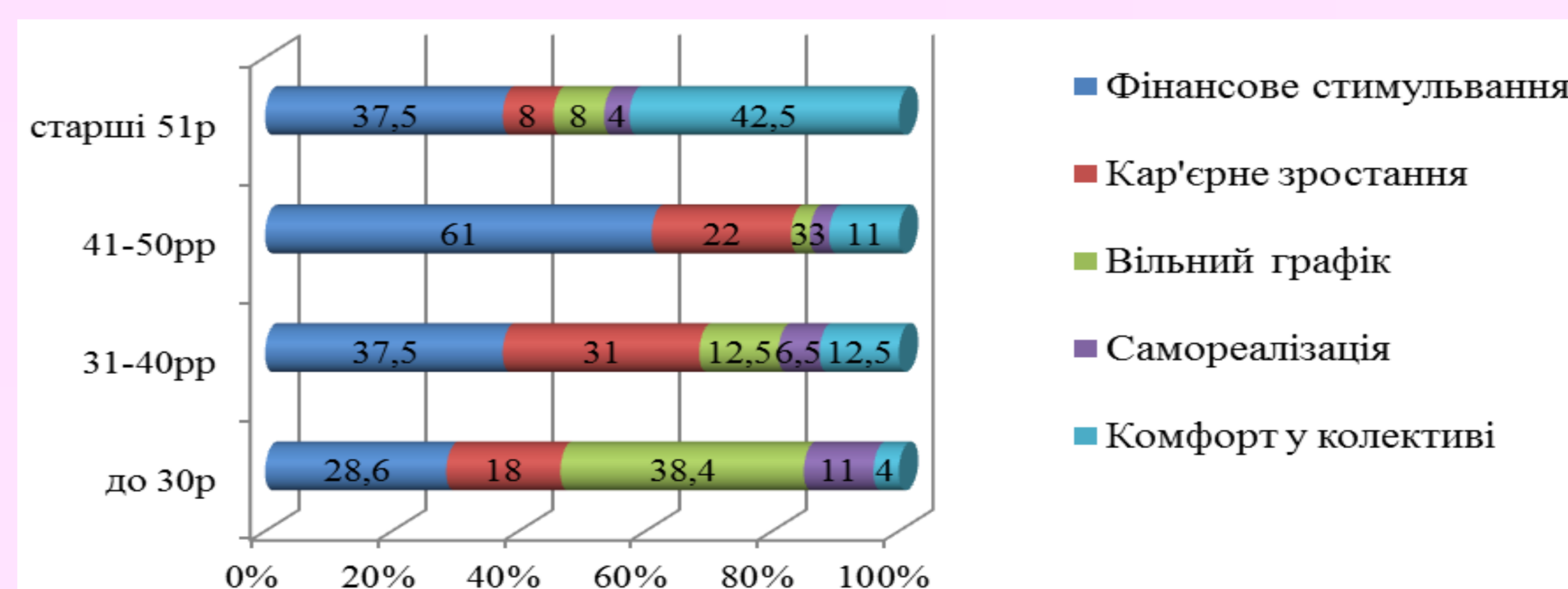


Рис. 5. Динаміка відсоткової зміни пріоритетних важелів впливу на працівників

ВИСНОВКИ АНКЕТУВАННЯ:

1. Стан мотиваційної системи в районі потребує вдосконалення.
2. Підприємства та установи усіх сфер працюють за застарілими зразками стимулювання.
3. Район характеризується високим рівнем плинності кадрів та малопродуктивною продуктивністю робочої сили.

Пропозиції керівникам, щодо підвищення мотивації працівників:

- вдосконалити систему гнучкої оплати праці;
- запровадити гнучкі графіки роботи, з врахуванням особливостей організму людини;
- звернути увагу на моральне стимулювання працівників;
- звертати увагу психологічний стан у колективі; (проводити тренінги, курси, цікаві корпоративи, спільні вікенди);
- для працівників великих підприємств, фірм, товариств створити дитячі садочки при установах;
- при потребі організувати розвіз працівників;
- при наданні певного завдання використовувати Закон Парето розподіляти завдання рівномірно: «Краще мало, але ефективно»;
- розподіляти роботу для працівників за типами. Режим багатозадачності зовсім не робить їх більш продуктивними, це міф.