

Міністерство освіти та науки України
Національний університет харчових технологій

**Міжнародна наукова конференція,
присвячена 130-річчю
Національного університету
харчових технологій**

**«Нові ідеї в харчовій
науці – нові продукти
харчовій промисловості»**

13-17 жовтня 2014 року

Київ НУХТ 2014

Внутрішня мотивація як фактор ефективності виробничої поведінки співробітників

М.П. Буковинська

Національний університет харчових технологій

Оклад, відсотки, бонуси, подарки – це ті інструменти, на які керівники усіх рівнів покладають свої великі надії, намагаючись розворушити персонал і утримати в організації самих цінних співробітників. Усі перераховані вище зусилля направлені на створення зовнішніх систем мотивування, тобто способів, якими підприємство намагається вплинути на ефективність виробничої поведінки своїх працівників.

Окрім вище названих, є ще один потужний фактор, який визначає трудову поведінку. Мова іде про внутрішню мотивацію.

Коли співробітник тільки приступає до нової роботи, частіше всього внутрішня мотивація сильна і може бути основним фактором, який визначає поведінку на робочому місці. Для багатьох, по крайній мірі, для кваліфікованих фахівців, нова робота - це нові завдання, нові перешкоди, які хочеться подолати, це можливість чомусь навчитися, адже наявність внутрішньої мотивації до роботи є одним із ключових факторів вибору компанії і ефективності праці. А скільки сьогодні на ринку компаній, в яких ця група не просто обслуговує виробництво, а є основним ресурсом, за рахунок якого створюється ринковий продукт? Для такої компанії демотивація декількох ключових фахівців практично рівна швидкому краху.

Що ж робити? Або що не робити?

Виділено деякі із можливих факторів демотивації, які роблять ключовий вплив на внутрішню мотивацію.

1. Порушення негласного «контракту».
2. Невикористання навиків співробітника, які він сам цінує.
3. Ігнорування ідей і ініціативи.
4. Відсутність почуття причетності до компанії.
5. Відсутність відчутного досягнення, не видно результатів, нема особистого і професійного росту.
6. Відсутність визнання досягнень і результатів зі сторони керівництва.
7. Відсутність змін у статусі співробітника.

Хочеться звернути увагу керівників на фактор – внутрішню мотивацію, який залишається поза увагою, що приводить до негативних наслідків, перешкоджаючи ефективній роботі працівників та стимулюючи перехід самих цінних фахівців в іншу організацію.

Література

1. www.aup.ru/personal