

Володимир ПЛЕВАЧУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом»,
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник:

д.е.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри екології та охорони здоров'я
Шушпанов Д.Г.
Західноукраїнський національний університет

ПОСТАНОВКА ЦІЛЕЙ, ЯК ЗАСІБ ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація персоналу є однією з ключових об'єктів дослідження науковців та практиків вже не одне сторіччя. Це пов'язано з тим, що мотивований працівник, як правило має високу продуктивність праці та підвищує ефективність діяльності компанії. Сучасна мотивація не обмежується матеріальною складовою. Такі форми мотивації, як можливість просування по кар'єрі, запровадження гнучких режимів робочого часу, надання психологічної підтримки, моральної винагороди є невід'ємними у мотиваційному менеджменті провідних компаній. Сюди ж належить і постановка цілей, що дозволяє не тільки мотивувати персонал, але й успішніше досягати цілей компанії.

Важливим у розумінні того, як постановка цілей визначає мотивацію, є теорія Е. Локе, яка запропонована у минулому сторіччі. Згідно неї постановка конкретної цілі покращує ефективність діяльності компанії. Теорія постановки цілей також підкреслює, що працівники з конкретними важкими цілями отримують кращі результати, порівняно з тими працівниками, які мають невизначені або прості цілі. Також Е. Локе стверджує, що ціль є стандартом для оцінювання як результату діяльності працівника, так і його задоволення. Прикладом є ситуація із прагненням збільшити дохід компанії на конкретний відсоток, і що ніхто з працівників не буде повністю задоволений, поки ця ціль не буде досягнута. Якщо ціль досягнута або перевищена – задоволення зростає; і навпаки, якщо результативність не відповідає цілі, задоволеність людини зменшується [1]. Крім цього, працівники, які прагнуть досягти високі цілі – це працівники з значними успіхами та високими результатами, бо вони не задоволені меншим.

Цілі можуть мати значний вплив на мотивацію персоналу. Зокрема, неправильно поставлені цілі можуть спричинити, а не вирішити проблеми. Якщо, наприклад, встановлені цілі є несправедливими, довільними чи недостижними це призводить до зниження продуктивності праці. Якщо важкі цілі поставлені без належної якості контролю, кількість може бути досягнута за рахунок якості. Тому постановка цілей спрямована на підвищення ефективності вимагає ретельного формування та контролю зі сторони керівництва [2]. З цього приводу керівники повинні пам'ятати про те, що для отримання позитивного виробничого результату та економічного ефекту, цілі у компанії повинні бути реальними та конкретними, а не узагальненими або розмитими. Керівникам слід уникати нечітких вказівок працівникам/ Натомість доцільно встановити стандарти, які можуть бути виміряні. Стандарти, які виміряти не можливо, стають лише суб'єктивними показниками того, як слід виконувати роботу, і не допомагають ні працівникам, ні менеджерам. Тому під час розробки стандартів менеджери можуть використовувати цифри, часові обмеження або допуски на помилки / відхилення для встановлення об'єктивних показників ефективності. Конкретні стандарти виміру дають працівникам потужну причину прагнення до успіху, оскільки вони слугують мірою успіху.

Працівники також повинні бути чітко проінструктовані щодо пріоритетів різних завдань, які їм покладаються. Вони повинні розуміти, на чому повинні бути зосереджені їхні зусилля. Їм повинно бути зрозуміло, які завдання потрібно виконувати без помилок, а які – своєчасно. Вони повинні вміти відрізняти критичні обов'язки від не надто критичних.

Варто також зазначити, що ефективність компанії зростає більше, коли працівники беруть участь у формуванні цілей, ніж тоді, коли цілі були встановлені та спрямовані в односторонньому порядку.

Персонал працюватиме краще над досягненням цілей, якщо йому буде дозволено здійснити свій внесок у те, чого він має досягти, рівень досягнень, що очікуються від нього.

Поділ загальних цілей на підцілі може бути особливо корисним у стимулюванні відчуття працівниками, що зусилля призведуть до результатів. Підзадачі виступають в ролі орієнтирів проміжних результатів та можливостями встановлення наступних підзадач. Чіткі проміжні результати забезпечують відносно частий досвід досягнення та результату задоволення працівників. Досягнення недоцільних цілей також допомагає працівникам перевірити, що їхні зусилля досягнуті шляхом, і що подальші зусилля в кінцевому підсумку приведуть до досягнення загальних цілей. При цьому інформація про цілі для працівників має бути прозорою та відкритою.

Як і кожний підхід, постановка цілей має позитивні та негативні позиції. У даному випадку, коли мова йде, про постановку цілей, недоліки також присутні. Зокрема це стосується ситуації, коли є кілька цілей, досягти яких важко. Разом з цим, за умови ретельного вироблення механізму постановки цілей, даний мотиваційних ресурс необхідно використовувати.

Список використаних джерел

1. Шушпанов, Д., Литвинюк А. Інновації у сфері мотивації та стимулювання персоналу: досвід провідних країн світу. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали доп. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з між нар. участю, Ч. 1 [м. Тернопіль, 15 травня 2020 р.] / відпов. за вип. М. М. Шкільняк. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С. 218–222.
2. Latham, Gary P. The motivational benefits of goal-setting. *Academy of Management Perspectives* (200418.4): 126-129.
3. Stroh E. C. Personnel motivation: Strategies to stimulate employees to increase performance. *Politeia*. 2001. V. 20. №. 2. P. 59-74.