

УДК 331.101.36

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У ПОБУДОВІ КАР'ЄРИ

Мельнікова І.Є. к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування,
Бондаренко К.О., здобувач, Криворізький національний університет, м.
Кривий Ріг, Україна.

Вступ. Ми всі знаємо, що будь-яка дія людини може бути викликана певною потребою чи бажанням. Якщо ми ходимо на роботу, ми отримуємо певну винагороду, яка і дозволяє нам задовольнити свої потреби. Згідно піраміди А. Маслоу, яка розподіляє потреби по різних рівнях, людина, проходячи кожен етап один за одним, розуміє, що вона хоче більшого - просування по кар'єрі, а як нам відомо, кар'єра - це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею.

Мета роботи. Розглянемо ж, як мотивація впливає на кар'єрний ріст?

Задоволення потреб співробітників високого рангу в більшості випадків виявляється дуже вигідним для організації. У зв'язку з цим, мотивування співробітників з опорою на їх кар'єрні амбіції служить чудовим способом підвищення зацікавленості співробітників в своїй праці [1].

Але існують співробітники, які не виявляють бажання самостійно реалізовуватися і задовольняються тим становищем, яке вони займають в організації. Найчастіше це пов'язано з острахом отримання додаткової відповідальності і страх перед чимось новим. Таким співробітникам простіше залишитися на тій посаді, яку вони займають, в силу того, що вони там все знають, все вміють і у них це в принципі добре виходить. Саме таких працівників необхідно мотивувати до прагнення просування по кар'єрних сходах, так як це буде сприяти поліпшенню економічних показників організації за рахунок внутрішньої плинності кадрів, а також за рахунок приходу нових

співробітників на посади, які займалися раніше тими, хто отримав підвищення. [2].

Матеріали та методи. Давайте проаналізуємо, які існують методи мотивації персоналу до кар'єрного росту?

Доктор Едгар Шейн розробив ефективний підхід, який дозволяє визначити, що є мотивацією для людей в їх професійній кар'єрі. Відповідно до теорії Шейна, наша мотивація до виконання роботи буде найсильнішою, коли ми виконуємо завдання і функції, узгоджені з нашими цінностями.

Таким чином, він виділив вісім цінностей, так званих «кар'єрних якорів»:

1. Щоб зацікавити співробітника, який мало цікавиться роботою, потрібно: створювати для цієї людини можливості, реалізація яких забезпечить йому визнання з боку його колег по професії; постійно забезпечувати йому можливості вирішення професійних завдань по його спеціальності; просувати цю людину по шляху розвитку його кар'єри, пов'язаної з удосконаленням професійної або технічної майстерності.

2. Співробітник, що має схильність до загального керівництва може зацікавитися: можливістю керувати будь-яким аспектом проекту; певними формами визнання (грошовою винагородою, статусом).

3. Найкращим способом сформувавши мотивацію у людини, яка керується прагненням до автономії, буде: дати йому завдання, яке дозволить йому діяти незалежно при мінімальному контролі; запропонувати йому таку роботу, на якій він буде нести велику відповідальність і зможе вести даний проект з початку і до кінця.

4. При формуванні мотивації у співробітника, який відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, слід робити акцент на: його призначенні на більш традиційні і менш ризиковані ролі; його призначенні на такі завдання, які вони також зможуть виконувати в нових проектах після завершення поточного проекту.

5. Найкращий спосіб сформувавши мотивацію у співробітника з підприємницькою жилкою полягатиме в наступному: активно залучайте цього

члена команди до розробки загальної картини проекту, а також до роботи на стадії запуску проекту; не призначайте його на таку роботу, яка обмежує поле його діяльності занадто вузькими рамками.

6. Щоб сформувати мотивацію у співробітника, який прагне бути корисним у професійній діяльності, його слід призначити на таку роботу, де він зможе: надавати послуги типу "обслуговування покупців" іншим членам команди або учасникам проекту; в ситуаціях, коли клієнт скаржиться і необхідний такий чоловік, який хотів би допомогти і бути корисним.

7. Для сформування мотивації співробітників з сильною потребою в випробуванні сил потрібно: пропонувати їм якомога більш різноманітні і, по можливості, нові призначення; спочатку вести з ними бесіди з метою визначити, за яку ще роботу вони хотіли б взятися, яка могла б стати для них пробою сил.

8. Для співробітника, головний життєвий пріоритет якого буде полягати в тому, щоб жити відповідно до ідеального стилю життя, мотивацією буде: виконувати такі завдання, у яких є чіткі початок і кінець і які не будуть регулярно займати його особистий час; працювати неповний робочий день, що буде давати йому можливість поєднувати роботу зі своїми особистими захопленнями [3].

Результати. Отже, метод Едгара Шейна можна використовувати як фільтр, крізь який керівник може розглядати своїх підлеглих. Важливо пам'ятати, що керівник повинен задіяти такі стратегії мотивації, які відображають загальну тенденцію.

Висновки. Підсумовуючи все вищесказане, ми прийшли до висновку, що кар'єра визначає як особистісний, так і професійний ріст людини. І тому, мотивація персоналу відіграє одну з важливих ролей у побудові кар'єри, адже вона сприяє підвищенню активності участі співробітника в справах організації і його особистої зацікавленості в досягненні позитивного результату як для організації, так і для нього самого.

Список літератури.

1. URL: https://studme.org/41256/menedzhment/motivatsiya_karery
2. URL: https://studbooks.net/2583967/menedzhment/karernyy_rost_faktor_motivatsii_personala
3. URL: <https://www.begin.ru/articles/motivatsiya-v-karere.html>
4. Методика «Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, адаптована Е.А. Могілевкіним.

УДК 005.8:65.013

НОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РІЗНОМАНІТТЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Поліщук І.Г., к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Іванова А.А.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

Вступ. Головною рушійною силою проектів в сучасних умовах є люди, адже саме люди шукають проблеми, генерують ідеї, збирають спеціалістів, формують нові проекти з метою отримати будь-яку вигоду у вигляді соціального, економічного, технологічного, екологічного та інших ефектів. Проте між гарною ідеєю та реальним реалізованим проектом величезна прірва.

Для створення будь-чого потрібні відомі всім фактори до яких відносяться ідея нового проекту, спеціалісти, котрі готові реалізувати задуми, фінансування, запас часу, технології. Проте, в сучасному світі існує ймовірність не отримати результатів, якщо випустити з уваги організацію процесу втілення задумів. Саме організаційні процеси відіграють важливу роль, однак, на сьогодні існує величезна кількість систем управління проектами і кожного разу висококваліфікований менеджер має обирати підходящу систему для вирішення нових завдань. В залежності від вдалого вибору управлінської системи залежить життєздатність проекту в цілому.