

Валентина Лабунець,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Марина Морозова,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

МОТИВАЦІЯ ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Багатьом керівникам хотілося б мати у своєму розпорядженні велику кількість різних технологій чи інструментів мотивації праці, які спонукали б працівників до продуктивної роботи, яка була б на користь організації та особисту користь. Значною мірою ефективність діяльності підприємства можна визначити обґрунтованістю та досконалістю того механізму управління, а саме вибору методів та засобів управління. Виконання завдань, запровадження стандартів роботи, побудова ефективної системи мотивації персоналу, а також постановка цілей, контроль та виконання завдань передбачає механізм управління. Досі до кінця в системі менеджменту проблема мотивації персоналу не є вивченою, але саме вона є внутрішнім двигуном в системі управління. Зацікавленість усіх членів колективу в підвищенні продуктивності праці, конкурентоспроможності – умова успіху кожного підприємства. Праця, як доцільна діяльність людей, є тією умовою існування й розвитку суспільства, що спрямована на задоволення їх певних життєвих потреб.

Проблеми мотивації трудової діяльності персоналу та створення мотиваційного механізму займають чільне місце в менеджменті і

досліджувалися багатьма вченими. Свої роботи проблемам мотивації трудової діяльності присвятили такі вчені: А. Сміт, А. Маслоу, В. Врум, Д. Мак-Грегор, Е. Мейо, К. Альдерфер, Л. Портер, М. Туган-Барановський, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг та інші.

Аналіз публікацій вітчизняних вчених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки є неможливим без формування конкурентоспроможності робочої сили, без створення мотивації, адекватної певному етапі ринкових перетворень і завданням зміцнення конкурентних позицій держави в світі. Проблеми мотивації і розвитку людського капіталу в ринкових умовах стали об'єктом уваги А. Колта, Д. Богині, О. Крушельницької, С. Корецької, М. Семеникіної та інших українських вчених.

Отже, **мета роботи** є дослідження основних напрямів мотивації праці, огляд основних методичних підходів та розробка на основі проведеного дослідження практичних шляхів вдосконалення мотивації праці в системі управління підприємством

Свої роботи проблемам мотивації трудової діяльності присвятили такі вчені: А. Сміт, А. Маслоу, В. Врум, Д. Мак-Грегор, Е. Мейо, К. Альдерфер, Л. Портер, М. Туган-Барановський, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг та інші.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне управління персоналом будь-якої організації передбачає наявність мотивації - могутньої, спрямованої на активізацію участі людей у процесі трудової діяльності.

Мотивація як одна з основних функцій менеджменту є процесом спонукання себе та інших до діяльності задля досягнення особистих цілей і цілей організації. Ця функція забезпечує:

- формування у працівників стимулів до праці;
- вплив на працівника з метою зміни його ціннісних орієнтацій;
- утворення мотиваційного ядра організації;
- розвиток трудового потенціалу.

Завдяки реалізації мотиваційної функції менеджменту в організації вирішуються такі завдання:

1. забезпечення підвищення продуктивності та якості праці;
2. формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
3. визнання результатів праці співробітника;
4. розповсюдження позитивного досвіду досягнення успіху;
5. становлення організаційної культури.

Як процес мотивація формується під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з особистістю людини - її потребами та інтересами, соціальними установками, індивідуальною позицією щодо окремих речей, моральними переконаннями, очікуваннями, сприйняттям та усвідомленням певних цінностей. Серед зовнішніх факторів переважають стимули, що застосовує організація, в якій працює людина. [55, с.25-46]

Мотивація - це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Поведінка людини визначається мотивами.

Мотив - це внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби, що зумовлює певні дії внутрішніх та зовнішніх її рушійних сил.

Потреба - це необхідність, яка прийняла конкретну форму відповідно до соціально-культурних та психологічних особливостей особистості. Одна і та сама нужда у різних людей може трансформуватися у різні потреби, а самі потреби можуть мати різний ступінь вираження.

Організація, безумовно, впливає на поведінку людини, спонукаючи її до дії зовнішніми чинниками (матеріальними і моральними). Такі зовнішні спонуки до дії є стимулами. Стимули можуть перетворюватись на мотив (внутрішню спонуку) лише в тому разі, коли він визнається людиною, сприймається нею. [5, с.25-33]

Історичний аспект мотивації. В історії розвитку теорії мотивації можна виділити наступні етапи:

– Етап простої мотивації (традиційний підхід). Сутність цього підходу зводилась до використання політики "кнута і пряника": дії, які вважаються корисними - винагороджуються, а шкідливі (небажані) - караються. Прикладом мотивації такого типу є мотивація за Тейлором.

Він запропонував оплачувати працю тих, хто виробляв більше продукції пропорційно їх внеску. Наслідком такого підходу до мотивації було значне підвищення продуктивності праці.

Проте, простий "пряник" не завжди примушує людину працювати завзято. Робітники в сучасних організаціях значно більш освічені і забезпечені, ніж в минулі часи. Тому, мотиви їхньої трудової діяльності значно складніші і важчі для впливу:

– Етап соціально-психологічної мотивації. Його сутність зводиться до використання в управлінні методів психології та соціології. В його основу покладено дві концепції. Перша - психологічної мотивації: використання теорії підсвідомого З. Фрейда. Основна теза цієї концепції полягає в тому, що на рівні підсвідомого людина не завжди поводиться раціонально. Друга концепція соціально-психологічної мотивації. Її засновником вважається Елтон Мейо (Хоторнські експерименти).

Найпершим із застосовуваних на практиці методів мотивації був метод «батога і пряника». При цьому батогом був страх, голод, тілесне покарання, а пряником - певна матеріальна чи інша винагорода. Інтенсивне наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності розпочалось із зародженням капіталізму.

Список використаних джерел:

1. Алтухов В. Мотивация: «для себя» или «для работодателя» //Мотивация и оплата труда. – 2017. – №4.
2. Ансофф И. Стратегічне керування: Пер. с англ. -М.: Економіка, 2016 – С. 465-483

3. Байда О.Г. Мотивація праці як складова успіху організації//Вісник. Київський інститут бізнесу та технологій. – 2016. – №1. – С. 55-57.
4. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В.М. Данюк // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. - 2016. - № 11 (105). - С.55-61.
5. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства // Економіка України. - 2016. - № 6. - С.26 - 30.
6. Дикань Н. В. Менеджмент / Н. В. Дикань, І. І.Борисенко. - К.: Знання, 2017 – С. 125
7. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2017. – 389 с.
8. Докучаєв О.А. Методи дослідження мотивації персоналу підприємства // Економіка і держава. - 2016. - № 8. - С.79 - 82.
9. Іванілов О.С., Губа О.М. Застосування в комерційних організаціях узагальненої системи стимулювання праці // Актуальні проблеми економіки. - 2016. - №3. - С.52 - 56.
10. Іванов Ю. Мотиваційний механізм сучасного підприємства: теорія і практика розбудови // Економіка України. - 2015. - №11. - С.94 - 97.
11. Ілященко А.Х. історичний аспект формування мотивації праці // Економіка та держава. - 2017. - № 7. - С.82 - 85.

Матеріали подано в авторській редакції