

Мотивація персоналу як об'єкт управління в організації

Маріанна Недбайло

студентка групи АМ,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: NedbailoMO@krok.edu.ua

Оксана Кириченко

Науковий керівник:

доктор економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

За давню історію еволюційного розвитку економіки та менеджменту проблема спонукання людей до праці не втрачала своєї актуальності і популярності. Нинішня ситуація нестабільності в Україні потребує постановки відповідних цілей, вирішення практичних завдань управління персоналом із застосуванням соціально-економічних методів мотивації праці, які надади б змогу підвищити економічну зацікавленість робітників продуктивно і якісно працювати.

Аналіз літературних джерел [1,2,3,4,5] свідчить, що термін «мотивація» першим застосував 1813 року А. Шопенгауер, який розумів його як «причинність, котру видно зсередини». На нашу думку, проблеми цілеспрямованого впливу на поведінку людей хвилювали людство ще задовго до появи цього терміна. Однак масштабне дослідження зазначеного питання, пошук ефективних методів зміни мотиваційних настанов працівників, які виходили за межі традиційного економічного примусу розпочалися лише з кінця 19 — початку 20 ст. [3].

Аналіз визначень мотивації поведінки людини дозволяє однозначно стверджувати, що мотивація — це, перш за все, процес, причому процес динамічний, що припускає послідовність поведінкових дій. Ряд науковців [3- 4] підкреслюють, що у поняття “мотивація” входять моменти активізації, керування і реалізації цілеспрямованої поведінки людини. Розуміння мотивації поведінки людини дозволяє відповісти на запитання: чому так, а не інакше поводить ся дана людина.

В процесі мотивації утворюється динамічний зв'язок між потребами, мотивами вчинків, умовами діяльності і поведінкою людини. Розглядаючи мотивацію діяльності людини як процес психічної регуляції людиною власної поведінки, необхідно розуміти, що саме мотивація дає напрямок діяльності до досягнення цілей і впливає на кількість енергії, що мобілізується для здійснення цієї діяльності.

Проаналізувавши та узагальнивши праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, що працюють у даній області виявлено, що у теоретичному аспекті дослідження питань мотивації здійснюється у двох основних напрямках: по-перше, у розвитку теорії задоволеності працею, що визначають положення, які спонукають до діяльності та стимулюють її; по- друге, як спонукати суб'єктів

діяльності (працівників чи організацій в цілому) до досягнення відповідних (заданих) цілей.

Підсумовуючи сказане, ми вважаємо, що мотивація – це сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють працівника або колектив працівників до досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підприємства.

Незважаючи на те, що автори по-різному визначають трудову мотивацію, є і загальні для багатьох вчених підходи до її трактування, зокрема, через її нерозривний зв'язок із потребами людини [2].

Х. Хекхаузен розглядає мотивацію як численні процеси та явища, суть яких зводиться до того, що жива істота обирає свою поведінку виходячи з її очікуваних наслідків, і керує нею в аспекті її спрямування і витрат енергії [3].

М. Мескон трактує мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації [4]. Д. Статт розглядає мотивацію як:

1. складові гіпотетичного психологічного процесу, який викликає почуття потреб і потягів;

2. поведінку, спрямовану на досягнення мети, що сприяє їх задоволенню.

Сучасні автори, пояснюючи мотивацію і наступну поведінку, відзначають, що людина прагне знизити напругу, що виражається в стані занепокоєння і тривоги, які виникають в неї, коли вона відчуває потребу в задоволенні якої-небудь потреби (біологічної чи соціальної) [5].

Інші вважають, що мотивація праці формується ще до початку професійної трудової діяльності, у процесі соціалізації індивідуума шляхом засвоєння їм цінностей і норм трудової моралі й етики, а також за допомогою особистої участі в трудовій діяльності в рамках родини і школи [3]. Саме тоді закладаються основи відношення до праці як до цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працьовитість, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність і т.д., здобуваються первісні трудові навички.

Отже узагальнення доступної нам літератури дає підстави стверджувати, що трудова мотивація працівника – важливий фактор його результативної роботи, і в цій якості вона складає основу трудового потенціалу працівника. Мотивація відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здатності й у якому ступені працівник захоче і зможе розвивати і використовувати в процесі праці.

Хоча наука ще не дала вичерпної відповіді на питання, чи існує достовірна залежність між трудовою мотивацією і результатами праці працівника, оскільки цей зв'язок опосередкований безліччю впливів і умов зовнішнього і внутрішнього характеру, але більшість учених сходяться в думці, що саме мотивація – джерело трудової активності особистості.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й., Романець І. В. *Управління персоналом : навч. посіб.*

ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.

2. Вербицька Г. Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 727. С. 10–15.

3. Гавриш О.А. та ін. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

4. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. -2-е вид., переробл. і доповн. К.: Алерта, 2012. 819 с.

5. Анін В. І. , Бондар О. А. Методи управління підприємством в умовах ринку: монографія. К.: Наук. світ, 2010. 135 с.