

1. Воронов Ю.П. Методи збору інформацією соціологічному дослідженні. М.: Статистика, 2000. – 210 с.
2. Панасюк Б. Я. Прогнозування та регулювання розвитку економіки / Б. Я. Панасюк. -К.: Поліграфкнига.- 2008. – 304с.

Самойлова Уляна Геннадіївна,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій та адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н. доцент Лаврук О.С.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ І МОТИВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пізнання мотивації трудової діяльності є вкрай складним процесом, що обумовлюється особливими умовами прояву основних ознак «феномена» самої людини, міждисциплінарним і багатоаспектним характером цієї проблеми. Тому процеси формування мотивації трудової діяльності необхідно розглядати з урахуванням середовища, яке характеризується сукупністю економічних, соціальних та інституціональних чинників. Це означає, що процеси спонукання до активної трудової діяльності повинні розглядатися з точки зору впливу на них зовнішніх макрорегуляторів на рівні держави та локальних - на рівні підприємств. Крім того, мотивація праці детермінується не лише зазначеними об'єктивними регуляторами, а залежить від стану свідомості особистості, коли визначені її потреби, цінності і цілі. Тому формування ефективної системи мотивації можливо у разі вирішення двоєдиного завдання - сумісності інтересів конкретної організації і працюючого в ній конкретного індивіда, тобто не тільки виходячи з інтересів організації, що прагне якомога повніше використовувати потенціал працівника для досягнення своїх цілей, але і з позиції його самореалізації.

В умовах сучасних технічних, технологічних і суспільних змін тільки ефективна спільна трудова діяльність всіх учасників виробничого процесу, яка спрямована на задоволення потреб і очікувань у системі: потреби (очікування) людини - потреби (очікування) організації - потреби (очікування) суспільства, гарантує успіх.

Існуюче розмаїття думок щодо природи трудової мотивації, в інтерпретації понять «мотив», «стимул», «мотивація», «мотиваційний процес», «мотиваційні відносини», «стимулювання» та інших вимагає уточнення теоретичних уявлень про природу, процесі та структурі сучасної мотивації трудової діяльності.

У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення певних дій. В якості прикладу наведемо найбільш розповсюджені. Мотивація «внутрішнє суб'єктивно-особистісне спонукання до дії» [6, с. 22], «мотивація - спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб» [8, с. 59].

В економічній літературі під мотивацією розуміють «сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей» [3, с. 28]; інші автори мотивацію визначають «як стан особистості, яке характеризує рівень активності і спрямованості дій людини в конкретній ситуації» [2, с. 16], для третіх «мотивація - це процес спонукання до діяльності з метою досягнення певних цілей» [7, с. 79]. Мотивації - «це управлінська діяльність, яка забезпечує процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації» [1, с. 96]. «Мотивація - це спонукання, прагнення, які виникають слідом за задоволенням основних людських потреб, і притому специфічні для кожного індивідуума» [5, с. 361]. «Мотивація - комплекс заходів щодо стимулювання діяльності людини або колективу, спрямований на досягнення індивідуальних або спільних цілей організації» [4, с. 57]. «Мотивація - це процес сполучення цілей підприємства і цілей працівника для найбільш повного задоволення потреб обох, це система різних способів впливу на персонал для досягнення намічених цілей працівника

і підприємства» [3, с. 85]. «Мотивація - це діяльність, що має на меті активізувати трудовий колектив і кожного працюючого в організації і спонукати їх ефективно трудитися для виконання цілей, сформульованих у планах» [2, с. 117].

В економічній літературі таку велику різноманітність формулювань при визначенні одного і того ж процесу визначено різними підходами до нього: один підкреслює переважаючу роль у цьому процесі вирішення (вибору певної поведінки) особи, інший - переважаючу роль стимулюючого впливу організації (управлінський аспект).

В залежності від того, як розставлені акценти, необхідно розрізняти в першому випадку процеси мотивації, а в другому мотивування. Тому, на наш погляд, найбільш повне тлумачення терміна наступне: мотивація - внутрішній процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, обумовлений комплексним впливом внутрішніх (мотиви) і зовнішніх (стимули) рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації.

Мотивування - це створення умов, що регулюють трудові відносини, в рамках яких у працівника з'являється потреба самовіддано трудитися, оскільки це для нього єдиний шлях досягнення свого оптимуму в задоволенні потреб. Це процес сполучення цілей компанії і цілей працівника для найбільш повного задоволення потреб обох, процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення спільних цілей. Це створення умов ототожнення інтересів організації і працівника, при яких те, що вигідно і необхідно одному, стає настільки ж необхідно і вигідно іншому.

Список використаних джерел

1. Андрушкін Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушкін, О. Є. Кузьмін – Львів: Світ, 1995.-296 с.

2. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. [для вузов по эк. спец. и направлениям] / О.С.Виханский, А.И.Наумов. – [3-е изд.] – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
3. Карташева Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В.Карташева, Т.В.Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 220 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2006. – 3407 с.
5. Ричи Ш. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов./ Пер. с англ. под. ред. проф. Е.А. Климова / Ш.Ричи, П.Мартин - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.-339 с.
6. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
7. Управление персоналом организации: учебное пособие / [А.Я Кибанов, И.А. Баткаев, Д.К. Захаров и др.]; под ред. А.Я.Кибанова. – [2-е изд.]. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 365 с.
8. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М.: Тандем ЭКМОС, 2003. – 256 с.

Ткач Михайло Вікторович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А.Д.

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Сучасна ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, економічна діяльність, яка орієнтується на