

- значне поширення методу управління за допомогою постановки цілей, використання кількісних показників для оцінки працівників усіх рівнів і професій. Дослідження показують, що кількісні цілі (як, наприклад обсяг продажів або відсоток дефектів) є набагато сильнішими мотиваторами, ніж суб'єктивні оцінки (“добре” або “погано”);
- перегляд традиційних термінів оцінки (рік, півроку) на користь інших варіантів (зміна термінів) [4, с.167].

Отже, більшість провідних компаній використовує метод пільгового продажу акцій своїм співробітникам, та надає їм можливість брати участь у розподілі прибутку. На наш погляд, одним із важелів впливу на трудові ресурси є впровадження преміювання за підсумками роботи підрозділів, що може бути подальшими дослідженням.

Список використаних джерел

1. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. - 2009. - №3. - С. 27 - 37.
2. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - №4. - С. 85-91.
3. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан: навч. посібник. - К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. - 358с.
4. Травин В.В. Кадрова політика в сучасних умовах / В.Травин. - М., 2006.- 364с.

Чарановський Олександр,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Ефективність управління і досягнення загальних цілей підприємства вимагають використання ефективних механізмів мотивації трудової активності працівників. Практика використання різних систем мотивації свідчить, що ідеальної системи не існує.

У сучасній літературі поняття „мотивація” трактується по-різному, і єдиної думки у визначенні його сутності не досягнуто. Одні науковці сходяться у тлумаченні означеної категорії як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації [3, с. 360]. Інші тлумачать категорію „мотивація” у вигляді цілісної системи спонукальних мотивів соціального, економічного та психологічного характеру, задач і механізмів їх реалізації [1, с. 7; 2, с. 16].

Різноманітність формулювань визначення процесу мотивації обумовлюється різними підходами до нього: один підхід підкреслює визначальну роль рішення особистості у мотивації (вибору певної поведінки), інший – вирішальну роль стимулюючого впливу організації (управлінський аспект). У залежності від того, як розставлені акценти, необхідно розрізняти в першому випадку процес мотивації працівника, а в другому його мотивування.

Протиставлення окремими науковцями внутрішньої та зовнішньої мотивації вважаємо необґрунтованим, оскільки дії та мотиви, що є їх підґрунтям, обумовлені працівником. Проте результати цих дій залежать як від зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

Отже, мотивацію слід характеризувати як внутрішній процес усвідомлення працівником певного типу поведінки, обумовлений системою спонукальних соціальних, економічних і психологічних мотивів особистості та впливом чинників зовнішнього характеру (стимулів). Мотивування – це процес здійснення зовнішнього впливу на працівника з метою спонукання його до діяльності, що спрямована на досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Зовнішнє спонукання (стимулювання) орієнтоване на

ототожнення інтересів підприємства і працівника для повнішого задоволення потреб. Поряд з тим, мотивування працівника передбачає створення умов для реалізації його професійних, ділових, особистісних якостей та забезпечення можливості для розвитку.

Стимулювання являє собою тип опосередкованого управлінського впливу на трудову поведінку працівників за використання різноманітних стимулів. Ефективність стимулюючих заходів може бути виявлена у створенні такої трудової ситуації, за якої працівник спонукається діяти певним чином, і яка дозволяє йому усвідомити можливість задоволення особистих потреб за допомогою „простимульованої” поведінки, що спрямована на досягнення цілей підприємства. Реалізація політики стимулювання передбачає врахування взаємозв'язку і співвідношення мотиву і стимулу. Формування ефективної системи спонукання персоналу до високопродуктивної праці має спиратися на вивчення та аналіз потреб працівника, умов його праці і життєдіяльності, особистісних якостей, його світогляду, внеску у виробничу діяльність підприємства.

Перша спроба вивчення значимості мотиваційного процесу у трудовій діяльності відноситься до періоду промислової революції в країнах Заходу. Теорія А.Сміта зводилася до концепції „економічної людини” і передбачала виплату мінімальної зарплати за будь-яку, навіть дуже важку роботу. А.Сміт дійшов висновку, що людина завжди прагнучим поліпшити своє економічне становище, і отже, спонукатиметься до діяльності. У прагненні людини поліпшити свій добробут визначальну роль відіграє заробітна плата. Проте, як свідчить практика, мінімальна заробітна плата може бути стимулом за певних дуже складних економічних і соціальних умов зовнішнього середовища.

У розвиток теорій і практики мотивації значний внесок зробили як іноземні науковці (Ф.Тейлор, Ф.Гілбрет, Л.Гілбрет, Г.Емерсон, М.Фоллет, О.Шелдон, А.Файоль, Е.Мейо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Л.Портер, Е.Лоулер, Д.Мак-Грегор, Д.Мак-Клелланд, В.Врум, К.Альдерфер та ін.), так й українські вчені (М.Вольський, Г.Цехановський, М.Туган-Барановський, І.Вернадський).

Аналіз наукових поглядів і підходів до організації мотивації персоналу показав, що еволюція теорій відбувалася у діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною якості робочої сили, зростанням добробуту людей.

Дотепер розроблено чимало мотиваційних теорій, досить різнопланових за своєю спрямованістю та ефективністю. Сучасні теорії мотивації умовно можна поділити на дві групи: змістові та процесуальні. Найбільш відомими теоріями мотивації змістової групи є: теорія ієрархії потреб А.Маслоу, теорія К.Альдерфера, теорія придбаних потреб Д.Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф.Герцберга. Змістові теорії є значним кроком уперед у розумінні механізму зародження і дії спонукальних факторів впливу на працівника. Процесуальні теорії намагаються пояснити, як виникає цілеспрямована поведінка працівників і розробити способи управління нею. Ці теорії розглядають мотивацію як процес управління вибором. Відповідно до засад процесуальних теорій діяльність працівників буде спрямована на досягнення цілей підприємства у разі реалізації особистісних цілей. До числа найбільш відомих і поширених належать теорія очікувань В.Врума, комплексна процесуальна теорія Л.Портера і Е.Лоулера, теорія справедливості Дж.С.Адамса, теорія підкріплення Б.Скіннера.

Мотивація у змістових та процесуальних теоріях розглядається як функція потреб, очікувань і сприйняття працівником справедливості винагородження, а також значимості і результативності праці. Результативна праця сприяє виникненню почуття задоволеності людини від процесу праці, у результаті чого він нарощує зусилля в роботі. Результати аналізу теорій мотивації слугують концептуальними основами побудови системи мотивування персоналу до продуктивної трудової діяльності.

Отже, дослідження проблем мотивації персоналу до трудової діяльності має як теоретичне, так і практичне значення. Від розуміння працівником свого трудового внеску у загальну продуктивність виробництва, від сформованості системи мотивів, якими він керується, залежить ставлення до виконання

обов'язків. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дає змогу розробити ефективну політику в галузі трудових відносин, створити сприятливі умови праці для тих, хто налаштований на високу продуктивність. Мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, здатних суттєво підвищити трудову активність працівників та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства у підвищенні продуктивності виробництва.

Список використаних джерел

1. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник / С.С. Занюк – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2006. – 3407 с. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К., «Кондор». — 2003. - 296с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Вильямс, 2012. – 672 с.

Шуплик Юлія Вікторівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Деренко О.М.

ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД У МОТИВУВАННІ

Процесні теорії мотивації не заперечують існування потреб, але наголошують, що поведінка людей в організації визначається не тільки потребами. Згідно з процесним підходом поведінку робітника в організації разом з потребами обумовлюють: сприйняття робітником даної конкретної ситуації; очікування робітника, пов'язані з даною конкретною ситуацією; оцінка робітником можливих наслідків обраного типу поведінки.