

Шимков Микола,
студент 1 СТН курсу спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Відомо, мотивація – це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи групи людей) до цілеспрямованої поведінки або до виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації[1, с. 163-164]. Мотивація – це готовність докласти максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу [3, с. 119-121]. Показники діяльності означають, що робітник повинен мати бажання виконувати роботу (мотивація), вміти її виконувати (здібність) і мати для цього відповідні матеріали та обладнання (оточення). Отже, мотивація є одним з елементів, що забезпечують високий рівень показників діяльності (результативності).

За допомогою дієвої системи мотивації керівництво підприємства може вирішувати важливі завдання, серед яких є схвалення і популяризація вагомих результатів праці працівників; забезпечення підвищення їх трудової активності; застосування різних форм визнання досягнень працівників. Завдяки мотивації керівники підприємств можуть досягти максимальної продуктивності праці працівників на основі уявлення про особливості їхньої поведінки[2].

Характерно, що мотивація задовольняє дві обставини. По-перше, забезпечення індивідуальних потреб, а по-друге, досягнення організаційних цілей. Обидві умови можуть і повинні задовольнятися якомога повніше. Те, що на людей можна здійснювати вплив для реалізації задумів, відомо

давно.Методпозитивного підкріплення (винагородження) за успішну, продуктивну працю та застосування штрафних санкцій і покарань за чинення перешкод або незадовільну роботу, був найпоширенішим і найдієвішим протягом багатьох століть.

Теорії мотивації засновані на результатах психологічних досліджень і розподіляються на дві категорії: змістові і процесуальні.

Змістові теорії мотивації пов'язують з ідентифікацією внутрішніх спонукань (потреб), що змушують людину діяти так, а не інакше, визначають структуру потреб людини і виявляють серед них ті, що мають пріоритетне значення. Змістові теорії мотивації намагаються класифікувати загальнолюдські потреби за певними ознаками.

Потреба – це фізіологічне чи психологічне відчуття нестачі у чомусь або у комусь, переконання у тому, що чогось чи когось бракує. Потреби розподіляються на первинні та вторинні.

Первинні потреби мають фізіологічний характер і, як правило, вроджені, генетичні, закладені природою. Без їх реалізації людина не може існувати (їжа, вода, сон, повітря, відпочинок та ін.). Вони майже однакові, спільні для різних людей.

Вторинні потреби психологічного походження. Вони мають чітко виражений індивідуальний характер. Кожна людина має свої, властиві лише їй моральні якості, запити, індивідуальні ознаки, що набуваються з досвідом (потреби в спілкуванні, контакті, дружбі, повазі; прагнення та можливості їх реалізації).

Більш сучасніші процесуальні мотиваційні теорії ґрунтуються на поведінці людини і враховують її сприйняття та набутий досвід. Сама мотивація розглядається з точки зору того, що ж змушує людину спрямовувати зусилля на досягнення бажаних результатів.

Розвиток мотиваційних теорій має еволюційний характер, вони взаємодоповнюються [3, с. 274-276].

Спонування – це усвідомлене відчуття нестачі, потреби у чомусь, яке має

визначений напрям чи шлях до вирішення. Воно є виявом потреби через поведінку і сконцентроване на досягненні мети. При досягненні такої мети можливі три варіанти задоволення потреби: потреба людини буде задоволена повністю, частково або не задоволена взагалі. Ступінь задоволення, отриманий при досягненні поставленої мети, впливатиме на поведінку людини в аналогічних чи подібних обставинах у майбутньому.

Керівництво організації має у своєму арсеналі два головних типи заохочувань (винагород): внутрішні та зовнішні. Внутрішні винагороди надає сам процес виконання роботи: відчуття досягнення результату, успіху, самоповаги, зміст і значущість виконаної роботи, компетенція, кваліфікованість та ін. Дружба та спілкування, підтримка в колективі – це теж складові внутрішньої винагороди. Найпростіший спосіб забезпечення внутрішніх заохочень – створення сприятливих умов роботи і конкретне формулювання завдань. Зовнішні винагороди – це все те, що пропонує працівникові організація за виконання службових обов'язків. Сюди належить заробітна плата, додаткові пільги, премії та різні виплати, просування по службі, символи службового статусу та престижу тощо.

Таким чином, мотивація – це невід'ємний процес менеджменту, за допомогою якого менеджер спонукає людей працювати для досягнення організаційних цілей, що дозволяє підприємству дійти до своєї вищої цілі.

Список використаних джерел

1. Виханский О, Наумов А. Менеджмент : [Учебник].[2-е изд.]. М.: Гардарики, 1996. 415 с.
2. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. Том14, №1(51). Частина 1. Львів, 2012. С. 376-381.
2. Рудінська О., Яроміч С., Молоткова І. Менеджмент : Посібник. К.: Ельга Ніка-Центр, 2002. 334 с.