

3. Методи та засоби мультимедійних інформаційних систем : навч. посіб. / Т. М. Басюк, П. І. Жежнич; Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2015. – 426 с. - Бібліогр.: с. 413-416.

4. [Електронний ресурс]/Режим доступу: <https://westudents.com.ua/glavy/27617-23-komponenti-nformatsynih-sistem.html>

5. [Електронний ресурс]/Режим доступу:<https://studfiles.net/preview/5064248/page:4/>

6. Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах»

Свистун Віка

Здобувач вищої освіти 1 курсу спеціальності «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

Проблема мотивації працівників надзвичайно актуальна. Адже від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність, якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Успішна господарська діяльність підприємства, випуск конкурентоспроможної продукції залежить не лише від технічного оснащення організації, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Мотивація працівників потребує неабиякого уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає розвинутих здібностей спонукати

виконавців до вищого рівня напруження, зусиль, відповідальності, якості, досягнення ефективних результатів [2, с. 68].

Мотивація – процес, за допомогою якого менеджер спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх власні потреби. Іноді мотивацію визначають як спосіб примусити людей робити те чого ви бажаєте. Але це визначення є не достатнім і цілком вірним. І крім того, страх перед керівництвом, або страх втратити роботу, це безумовно мотив, що спонукає, але набагато менш ефективний ніж посилення у працівників почуття самостійності і здатності до творчості.

Встановлено, що мотивація сприяє виконанню і досягненню цілей організації; сприяє задоволенню потреб людей; це один з факторів, який бере участь у створенні гарних людських взаєностосунків у колективі; один з факторів, що формує моральний дух підприємства, його культурні цінності, або, інакше кажучи, організаційну культуру; можливість оцінити працю людей за допомогою винагородження.

Завдяки мотивації керівники підприємств можуть досягти максимальної продуктивності праці працівників на основі уявлення про особливості їхньої поведінки. Зважаючи на це, для ефективного використання інтелектуального потенціалу працівників підприємств необхідний комплексний підхід до проблеми економічного стимулювання їхньої творчої діяльності і процесу використання передових ідей[5].

Людину спонукає до активних дій, в тому числі і до праці, необхідність задовольняти різні потреби. Потреби – те, що викликає дискомфорт внутрішнього стану людини, впливає на її поведінку і мислення, є достатньо загальним для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожній людині. Мотив також знаходиться в середині людини і має персональний характер, залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх по відношенню до людини факторів, а також від дії інших, тих, що виникають паралельно з ним мотивів. Мотив не тільки спонукає людину до дії, але й

визначає, що необхідно зробити і те, як буде здійснюватися ця дія. Саме мотиви, а не потреби відрізняють одну людину від іншої, тому що одна й та ж сама потреба може бути реалізована за допомогою різних мотивів поведінки людини, як правило визначається не одним мотивом, а їх сукупністю. Ця сукупність представляє мотиваційну структуру людини, в якій мотиви знаходяться в певних взаємостосунках один з одним, залежно від їхнього впливу на поведінку людини. Мотиваційна структура є досить стабільною, але може піддаватися ціле направленому формуванню або зміненню, наприклад, в процесі виховання, що призводить до зміни поведінки.

Стимули можуть викликати дії відповідних мотивів. Це можуть бути окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, можливості, що можна запропонувати людині як компенсацію за її дії або що вона бажала б отримати в результаті певних дій. Людина реагує на багато стимулів не обов'язково усвідомлено. Реакція на конкретні стимули не однакова у різних людей. Тому самі по собі стимули не мають абсолютного значення, якщо люди не реагують на них. Наприклад, в умовах розпаду грошової системи, коли за гроші практично нічого неможливо купити, заробітна плата і грошові знаки в цілому втрачають свою роль стимулів і можуть дуже обмежено використовуватись в управлінні людьми.

Процес використання стимулів при мотивації людей має назву стимулювання. Найрозповсюдженішою формою є матеріальне стимулювання. Саме тому, стимулювання принципово відрізняється від мотивування, адже воно є тільки одним із засобів, за допомогою яких здійснюється мотивування.

Винагородження може бути зовнішнім і внутрішнім. Внутрішнє винагородження дає сама робота. До нього належать: почуття досягнення результатів роботи, змістовність і її значення, самоповага. Зовнішнє винагородження виникає не від самої роботи, а надається організацією через систему стимулів (заробітна плата, додаткові виплати і пільги, визнання, похвала). Сукупність вище перерахованих елементів мотивації визначає певну техніку мотивації, яку використовують в організації. Крім того, ці ж елементи

є основою побудови мотиваційного процесу, або мотивування. Мотивування – процес впливу на людину з метою спонукання її до певних дій через певні мотиви. Мотивування людей здійснюється шляхом використання різних прийомів і способів впливу. Найпростіша модель процесу мотивації має всього три елементи: потреби, цілеспрямовану поведінку і задоволення потреб. Безумовно, що такий розгляд мотивації носить досить умовний характер, так як в реальному житті немає чіткого розмежування стадій. Проте, для того, щоб з'ясувати яким чином розгортається процес мотивації, з яких складових частин він складається і в чому полягає його логіка, може бути корисною більш розширена модель, що складається з шести етапів

Отже, знання логіки процесу мотивації не дає суттєвих переваг в управлінні цим процесом. Тому процес мотивації кожної конкретної людини є унікальним, непередбачуваним завдяки різним мотиваційним структурам і різним ступеням впливу однакових мотивів на різних людей. Зважаючи на це, процес мотивації є дуже складний і неоднозначний.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2006. 511 с.
2. Данюк В.М., Петюх В. М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник. Київ : Знання, 2008. 435 с.
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом : Навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 502 с.
5. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. Том 14, №1(51). Частина 1. Львів, 2012. С. 376-381.