

Куртик Аркадій,
Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»,
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.,**
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ

В даний час не викликає сумнівів той факт, що людські ресурси відіграють не меншу роль у розвитку економіки, ніж матеріальні ресурси, що робота з персоналом - одна з основних функцій управління підприємницької політики фірми. Для того щоб ефективно використовувати наявні в розпорядженні організації людські ресурси, необхідно створити для людей такі умови, в яких їм хотілося б працювати з користю для себе і організації. Для цього необхідно створити в організації систему спонукальних мотивів, використовуючи які можна впливати на поведінку і мотиви персоналу організації, спрямовуючи поведінку працівників у потрібному для організації напрямку. Якщо виконувана робота буде максимально задовольняти потреби працівників, то можна з повним правом розраховувати на те, що вони будуть прагнути виконувати цю роботу як можна більш якісно, роблячи таким чином свій внесок в успішне функціонування організації. Саме мотивація персоналу, його відданість компанії, його настрої на високу самовіддачу в праці є основою ефективного розкриття потенціалу людських ресурсів будь-якої організації. Найдивнішим у цьому зв'язку є неспроможність багатьох керівників використовувати в процесі управління людьми ті знання, які у них давно і міцно сформувалися поза роботою, так би мовити на побутовому рівні. У спілкуванні з членами сім'ї, родичами та знайомими вони не раз могли переконатися, що готовність людей до додаткових зусиль, до співпраці зростає одночасно із зростанням їх зацікавленості (тобто мотивації).

Підвищення конкурентоспроможності компанії, зростання продуктивності або якості праці, скорочення витрат неможливі при недостатній мотивації персоналу. Том Пітері, один з найбільш відомих у всьому світі консультантів з управління, вважає, що новий час передбачає і нові принципи в діях лідерів. На зміну авторитарного лідерства приходить лідерство, засноване на заохоченні. Тобто сьогоднішній лідер повинен вміти мотивувати[1].

В управлінні персоналом мотивація розглядається як процес:активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація);створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці.

Мотивація визначається як рушійна сила людської поведінки, в основі якої знаходиться взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей людини. Таким чином, мотивація праці - це прагнення працівника задовольнити свої потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності.

Мотивація праці - це спонукання до праці, що визначає ставлення до неї і робоча поведінка працівника. Потреби - це найважливіші передумови мотивації[2].

В основі мотивації праці лежать не тільки найбільш значущі для працівника потреби, але і те, якою мірою працівник має можливість їх задовольняти, працюючи в даній компанії, які перспективи їх задоволення він бачить у майбутньому. Якщо говорити зовсім просто про проблему трудової мотивації, то це те, якою мірою працівник прагне працювати добре, прагне до високої самовіддачі в роботі. Це стан душі. Лежить у людини душа до того, щоб добре, сумлінно працювати в даній компанії, чи ні. А це залежить від того, якою мірою, працюючи тут, він задовольняє найбільш значущі для нього потреби (добробут, самоповага, можливості самореалізації та інше), в якій мірі він бачить зв'язок між власною гарною роботою і можливістю задовольняти ці потреби. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від безлічі чинників, він дуже індивідуальний і може мінятися під впливом мотивів та зворотного зв'язку з діяльністю людини.

Мотиви, будучи особистісним спонуканням до активності, тісно пов'язані з середовищем життєдіяльності. У ньому міститься вся сукупність потенційно можливих стимулів. Індивідуальність людини виявляється у виборі стимулів. Під мотивами розуміються причини поведінки людини, внаслідок яких вона діє саме так, а не інакше. Тому мотиви і розглядаються як причини, що визначають вибір, спрямованість поведінки. Діяльність людини збуджується, як правило, не одним, а багатьма мотивами, тому вони можуть перебувати між собою у різних відносинах. В основі того чи іншого вчинку може лежати боротьба вчинків, мотиви можуть посилювати чи послаблювати один одного, серед них може виділитися основний або провідний мотив, що підкоряє собі інші [3].

Мотиви можуть розглядатися не тільки як властивості особистості у поведінці, але і як внутрішні психологічні причини, які спонукають людину до діяльності. Сукупність цих внутрішніх причин становить мотиваційну сферу людини, що включає все різноманіття внутрішніх спонукань.

У мотиваційній сфері особливе місце займають соціальні мотиви, які суттєво впливають на діяльність людини в організації. До них відносяться: мотив, що виявляється в прагненні завоювати високий авторитет, в почутті власної гідності; мотив самовираження, самоактуалізації, що полягає у прагненні проявити, розвинути свої здібності, вміння, якості. Ці та інші мотиви в ієрархії мотивів особистості людини можуть бути по-різному співвіднесені один з іншим, взаємодіяти, виступати як провідні і підлеглі мотиви. У зв'язку з цим, прагнучи зрозуміти будь-кого з працівників, ми повинні розібратися в структурі його мотивів, в особливостях побудови його мотиваційної сфери. Крім того, що мотиваційна сфера людини має складну будову, вона також характеризується і дуже складною, тонкою динамікою.

Кожен вид діяльності являє собою сукупність дій, об'єднаних спільною метою. Вона характеризується постановкою завдання, плануванням роботи, вибором найбільш доцільних прийомів, перевіркою результатів, виправленням

помилки. Продуктивність діяльності багато в чому залежить від процесу формування цілі як мотиваційного процесу[4].

Отже, для успішного управління людьми кожен менеджер повинен хоча б у загальних рисах уявляти, чого хочуть і чого не хочуть його підлеглі, які зовнішні і внутрішні мотиви їхньої поведінки, в якому співвідношенні вони перебувають, як можна впливати на них і яких результатів при цьому очікувати. Виходячи з цього, він або формує певну мотиваційну структуру поведінки підлеглих, розвиває у них бажані мотиви і послаблює небажані, або здійснює пряме стимулювання їх дій.

Список використаних джерел

1. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2006.
2. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.
3. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.
4. Покотильська Н. В. Персонал та його роль в діяльності аграрних підприємств. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2016 р. Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 36-38.