

**СЕКЦІЯ 9**  
**МЕНЕДЖМЕНТ, АДМІНІСТРУВАННЯ**  
**ТА ІНФОРМАЦІЙНІ КОМУНІКАЦІЇ**  
**ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**SECTION 9**  
**MANAGEMENT, ADMINISTRATION, AND**  
**INFORMATION COMMUNICATIONS OF**  
**EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES**

**Алексеева Ольга**

аспірантка

*Науковий керівник: д. е. н., професор Шпикуляк О.Г.*

ННЦ «Інститут аграрної економіки»

Київ, Україна

**МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Актуальність проблеми мотивації полягає у тому, що вона не може вважатися повністю вирішеною за будь-яких умов розвитку суспільства, економіки чи конкретного підприємства, бо є похідною від особистих потреб людини, які мають тенденцію до постійних змін. Змінне середовище існування та потреби організації зумовлюють необхідність постійного вивчення питань мотивації. Адже сама по собі проблема мотивації, її особливості набувають нового змісту у тих чи інших умовах господарювання.

Аналіз публікацій вітчизняних вчених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки в цілому та кожного підприємства, зокрема, є неможливим без формування конкурентоспроможності робочої сили, без створення системи мотивації, адекватної певному етапу ринкових перетворень. Проблему мотивації персоналу розглянули в наукових дослідженнях як зарубіжні, так і вітчизняні менеджери, економісти та науковці, такі як: Ф. Херцберг, Е. Мейо, О. Шелдон, Г. Емерсон, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, Е. Лоулер, Д. Макклелланд, А. Маслоу, М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк, О.А. Бугуцький, А.М. Колота, С.О. Цимбалюк, Й.С. Завадський, Л. Портер та інші.

Вивчення публікацій за обраною тематикою дало змогу з'ясувати, що сьогодні існує велика кількість підходів до трактування поняття мотивації, оскільки в ролі мотивів можуть виступати потреби й інтереси, потяги та емоції, установки й ідеали.

Мотивацію можна вважати одним із методів управління, складовою частиною процесу управління, спрямованою на досягнення конкретної мети менеджменту – змусити людей ефективно працювати.

Мотиви праці формуються, якщо [1, с. 167]:

- у розпорядженні суб'єкта управління є необхідний набір благ, відповідний соціально зумовленим потребам людини;
- для отримання цих благ необхідні особисті трудові зусилля працівника;
- трудова діяльність дає змогу працівнику одержати ці блага з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж будь-які інші види діяльності.

Мотивація праці – найважливіший фактор результативності роботи, що становить основу трудового потенціалу працівника, що складається із психофізіологічного

потенціалу (здібностей і схильностей людини, її здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) і особистісного (мотиваційного) потенціалу. Саме мотиваційний потенціал відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здібності і якою мірою працівник буде розвивати і використовувати у процесі трудової діяльності.

Проблема мотивації індивіда, з точки зору економіки як науки, і, перш за все психології, є однією із ключових і визначає добробут особистості. Мотивація виступає чинником спонукання до дій, які дадуть змогу отримати блага, що стануть необхідними для задоволення життєвих потреб.

Мотивація праці розглядається як багатокomпонентний фактор ефективності. Найважливішими факторами мотиваційної системи визначаються повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб і запитів. Позагрошовою винагородою стають більш цікава, змістовна, різноманітна за змістом, відповідальна робота, сприятливі умови праці [2, с. 10].

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактують неоднозначно, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. Одні автори наголошують на тому, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [3]. На думку інших, мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленої комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників [4].

Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати. Мотивація – це внутрішнє чи зовнішнє спонукання до дій, спрямоване на задоволення потреби. Мотивацію можна характеризувати як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і, тим самим, досягнення власних цілей та цілей організації [5].

Мотивація персоналу дуже складний процес, так як мотиви у кожного працівника різні. Для того, щоб персонал ефективно працював, його робота повинна бути цікавою і такою, яка приносить певні результати, зокрема такі, що слугують заохочувальними чинниками і є важливими для конкретного працівника як необхідна подія для отримання винагороди, так і для організації як один із кроків на шляху досягнення основних цілей [6, с. 37-38].

Саме мотивація та стимулювання праці персоналу володіють потужним позитивним потенціалом, дають змогу ефективно та економно використовувати всі види матеріальних ресурсів, дають можливість працівникам реалізувати себе як особистість і як фахівця та забезпечити в результаті найвищу ефективність праці персоналу.

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на три групи:

- економічні (прямі) – відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу;
- економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.;
- негрошові – збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні [7, с. 67].

Мотивація праці складний і багатогранний процес, що включає багато важливих

елементів, які пов'язані між собою і по-різному впливають на формування ставлення до праці. Вона виступає одним із пріоритетних завдань системи управління персоналом, функцією, що найбільшою мірою впливає на продуктивність персоналу і ефективність організації в цілому.

#### Список використаних джерел

1. Биба В. В., Теницька Н. Б. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 166-171.

2. Фалмер Роберт М. Энциклопедия современного управления: в 5 т. Т.1.: Основы управления. Планирование как функция управления. Москва: ВИПКЭнерго, 1992. 168 с.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.

4. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб; під ред. В.І. Крамаренко, Б. І. Холод. Київ: ЦУЛ, 2003. 272 с.

5. Шпикуляк О. Г. Мотивація праці в аграрних формуваннях. Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України у контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації: Матер. міжнар. форуму у 2-х ч. Київ: вид. дім «Корпорація», 2004. Ч. 2. С. 107-114.

6. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2005. 370 с.

7. Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Наукові записки НаУКМА. Економічні науки*. Київ, 2012. Т. 133. С. 65-70.

