

доцент, к. г. н. Донченко Л.М.
доцент, к. е. н. Данилова О.А.
ст. викладач, Лебедєва О.А.
студентка, Чернишова В.

Мелітопольський Державний Педагогічний Університет

МОТИВАЦІЯ ЯК РУШІЙНИЙ АПАРАТ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ СУСПІЛЬНОЇ КОРИСНОЇ ЦІЛІ

Щоб досягати високих результатів на будь-якому виробництві або сфері діяльності необхідно користуватися і знати одну з головних функцій менеджменту мотивацію праці. Грамотний керівник буде завжди застосовувати дану функцію у себе на виробництві при цьому робити видозміни до сучасних вимог сьогодення.

В даний час багато дослідників зазначають, що однією зі складових кризової ситуації в економіці країни є криза праці, і виділяють такі її ознаки, як девальвація трудових цінностей, втрата працею своєї змістової ролі, перетворення праці з основи способу життя в засіб виживання. У сучасних соціально-економічних умовах трудова діяльність не дозволяє належним чином задовольняти навіть фізіологічні потреби значному числу найманих працівників, не кажучи про потреби більш високого порядку [1, с.25]. Правильне рішення буде дуже важко знайти сьогоденним керівникам, тому що мотивувати людей треба особистим прикладом, показувати кожен день, що не дивлячись на перешкоди можна врешті-решт досягти великих позитивних результатів.

Актуальність проблеми мотивації не ставиться під сумнів ні наукою, ні практикою, оскільки від розробки і застосування ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності працівників, але і сталий розвиток підприємств різних форм власності та сфер діяльності [1, с.25].

Дослідження загальних факторів мотивації трудової діяльності знаходить відображення у працях класиків зарубіжної економічної науки, таких як С. Адамс, М. Альберт, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, Д. Мак-Клелланд, А.

Маслоу, М. Мескон, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузен та ін. Значущими є роботи вітчизняних вчених що розглядають проблеми мотивації праці як фактора сталого розвитку підприємства, серед яких А.М. Колот, Н.В. Ліфарєва, О.О. Бондаренко, А.Х. Іляшенко, О.Д. Ситнік, О.А. Ковальчук, О.В. Стахів, І. Л. Татомир, О.В. Ядранська та ін [1, с.25].

В сьогоденних умовах підвищення мотивації персоналу один з найважливіших аспектів успішності підприємства. У зв'язку з нестабільною ситуацією в світі, що вибухнула фінансовою кризою, що спричинила за собою скорочення персоналу, багато працівників стурбовані свої становищем. В таких умовах, отже, падає вмотивованість персоналу [2, с.290].

Головне завдання менеджера - сформулювати такі підходи в підвищенні мотивації персоналу, які дозволили б максимально підвищити прибутковість діяльності підприємства, відповідно, знизити б загрозу скорочення персоналу.

Багато року керівники вважали одним з найважливіших факторів підвищення мотивації персоналу саме матеріальне стимулювання, що не враховуючи при цьому психологічних особливостей персоналу, зокрема, кожного працівника зокрема. З плином часу, стало ясно, що матеріальне стимулювання грає не остаточну роль в підвищенні мотивації персоналу [2, с.290].

Механізм взаємодії між потребами людини і мотивами його поведінкової діяльності був розкритий американським психологом А. Маслоу, який розробив так звану ієрархію потреб, згідно якої всі потреби людей можна розділити на п'ять основних категорій: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби в самовираженні [3, с.345].

У зарубіжному менеджменті існують і інші системи класифікації людських потреб. Одні автори виділяють такі людські потреби, як існування, зв'язку і росту, другі - досягнення, співучасті і влади, треті пропонують двох-факторну схему класифікації потреб людей, що включає сукупність гігієнічних і мотивуючих чинників поведінки людини [3, с.345].

Мотивація - одна з основних функцій діяльності будь-якого менеджера, і саме з її допомогою здійснюється вплив на персонал підприємства [5, с.123].

Під мотивацією розуміється процес спонукання людини за допомогою внутрішньо особистісних і зовнішніх чинників до певної діяльності, направління на досягнення індивідуальних і загальних цілей. Можна вести мову про подвійність мотивації: з одного боку, вона стосовно індивіда є зовнішнім

спонуканням, а з іншого використовуються внутрішні «поштовхи». Крім того, мотивація виступає як одна з функцій управління і як спонукальна сила [4, с.367].

Висновок: необхідно зрозуміти що в даний час головну роль в мотивації персоналу грають емоційні людські фактори, тому що в важкий економічний час в країні буде пріоритетним підхід до працівника, як особистості, включаючи його сім'ю. Розглядати необхідно в цілому, як єдину структуру потреби та можливості даного працівника в реалізації мотивації його сімейних цінностей.

Література:

1. Бакіна Т.В. Застосування системи мотивації як основа сталого розвитку підприємств в трансформаційній економіці // Збірник наукових праць Таврійського Державного Агротехнологічного університету. №4 (24) – 2013. – С. 25-28.
2. Рахімова Б.Х., Белтигириєв М.А. // Мотивация персонала. Наука и современность. 2013. – С. 290-294.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
4. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.
5. Шапиро С.А. Мотивация. – Изд-во «Гросс Медиа», 2008. – 150 с.