

Михайло БУРТНЯК

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним із найбільш важливих завдань в системі управління організацією є мотивація праці персоналу. На думку Н. Гончарук мотивацію слід трактувати як функцію управління, за допомогою якої забезпечується стимулювання діяльності керівного персоналу підприємств шляхом впровадження відповідних матеріальних, моральних, соціальних, політичних, адміністративних та інших стимулів. Окрім того, зазначається, що мотивацію слід трактувати як «механізм ефективної праці керівника», що через мотиваційні регулятори з врахуванням психологічних особливостей працівника дає можливість керівному персоналу повною мірою використати і розвинути свої здібності щодо прийняття управлінських рішень, спонукання підлеглих до досягнення високих, ефективних результатів праці [3].

В. Співак у своїх дослідженнях мотивацію розглядає як сукупність внутрішніх і зовнішніх руйнівних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [6, с. 178].

Таким чином, узагальнивши різні підходи до розуміння мотивації можемо виділити наступні основні підходи:

- 1) мотивація – це сукупність мотивів або впливових чинників [2, с. 73];
- 2) мотивація – це стан індивіда, який відображає поєднання певних потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, зумовлюючи спрямованість трудової поведінки та її активність;
- 3) мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх руйнівних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [4, с. 17];
- 4) мотивація – це процес, наприклад, спонукання або стимулювання будь-кого (окремої людини або групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації [1, с. 40].

Загальні підходи до мотивації формують теорії мотивації, завдання яких полягає у спонуканні людей до ефективної роботи.

З метою ефективного управління організацією керівники використовують цільовий метод, суть якого полягає в тому, що працівникам дають можливість

брати участь у визначенні їхніх власних завдань. У цьому випадку поставлені цілі концентруються та можуть слугувати нормативами, впливати на структуру організаційних процесів та відображають внутрішні прагнення працівників в межах організації. Перевагою даного методу є стимулювання творчої активності працівників, оскільки цілі є важливим засобом мотивації працівника, чинником зростання результативності його праці.

Також застосовується метод розширення меж і ускладнення роботи. З метою отримання працівниками підприємства більше різноманітних взаємопов'язаних завдань одного й того ж професійного рівня межі діяльності розширюють. Мета даного методу полягає у скороченні монотонності роботи. Межі можуть змінюватися при ускладненні роботи, виконання якої вимагає вищої кваліфікації та відповідальності при прийнятті рішень. Цей метод тісно пов'язаний з проектуванням і перепроектуванням робіт.

Окрім зазначених методів, для управління персоналом використовують також дисциплінарні методи, які мають найменший мотиваційний ефект. До таких методів включають наступні заходи, як: догани, попередження, зауваження про помилкові дії, застереження, позбавлення привілеїв, звільнення, тощо та застосовуються до працівників, що порушують трудовий розпорядок. Дисциплінарні методи передбачають коригувальну дію поведінки підлеглих. Застосування дисциплінарних мотиваційних методів обмежується цілою низкою факторів: відповідності застосовуваного мотиваційного методу особистості працівника, якого він стосується; відповідності методу мотивації стимулам в конкретній робочій ситуації; впливу конкретного методу мотивації на досягнення цілей підприємства; сприятливості часу для обраних задля проведення процесу мотивації тих чи інших методів.

Таким чином, з метою ефективного управління організацією необхідним є створення мотиваційного середовища; визначення ключових предметів мотивації, системи мотивів і стимулів для окремих категорій працівників; обґрунтування політики стимулювання праці та розвитку персоналу.

Використані джерела

1. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : Учебное пособие. К. : МЗУУЦ, 1994. 304 с.
2. Беляева И. Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования. Изменения в мотивации труда в новых условиях. М. : НИИ труда. 1992. 148 с.
3. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика : монографія. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. 343 с.
4. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент. К. : КНЕУ, 2014. 479 с.
5. Різник Д. В. Сучасні методи мотивації трудової діяльності як фактор стабільності кадрів. Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць. 2015. Вип. 14. Ч. 3. С. 74-78.
6. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 6, т. 2. С. 178-181.