

2. Азарова А.О., Мороз О.О., Сторожа А. В Розроблення механізму покращення інноваційної діяльності підприємства засобами системи підтримки прийняття рішень. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 6, т. 1. С. 112–115
3. Гафіяк А.М. Проблеми створення автоматизованої інформаційної системи управління персоналом. Проблеми інформатизації : тези доповідей третьої міжнародної науково-технічної конференції. Черкаси : ЧДТУ ; Баку : ВА ЗС АР ; БельськоБяла : УТІГН ; Полтава: ПНТУ, С.1483 – 1487.
4. Пономаренко В.С., Журавльова І.В., Латишева І.Л. Інформаційні системи в управлінні персоналом : *навч. посіб.* Харків : ХНЕУ, 2008. 336 с.

**Юлія КУЧЕРКА**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Наталія БАКУЛІНА

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКА**

Мотивація – це складне багатопланове явище, процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань. На поведінку людей у процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів – мотиваторів, що спонукають до діяльності та які можна поділити на:

- зовнішні – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства;
- внутрішні – складна структура самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини) [4, с.78-83].

Найбільш активна роль у процесі мотивації належить потребам, інтересам, цінностям людини, із зовнішніх факторів – стимулам.

Варто розрізнати «мотивацію праці» і «мотивацію трудової діяльності». Праця – це цілеспрямована діяльність людини щодо зміни і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників, до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. Процес праці включає три моменти: власне праця, предмети і засоби праці. Але трудова діяльність не обмежується лише процесом праці. Діяльність – це специфічна форма відношення до навколишнього світу, змістом якої є його корінна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, що включає мету, засоби, результат і сам процес [1, с.16-20].

Трудова діяльність здійснюється в умовах суспільного поділу праці під впливом освіти, кваліфікації, стажу роботи, трудової активності, ціннісних

орієнтацій і пріоритетів індивіда, ситуації на ринку праці та ін. Таким чином, мотивація трудової діяльності включає цілу низку мотиваційних складових. Якщо мотивація праці є тільки спонуканням працівника до ефективної праці, то мотивація трудової діяльності у цілому включає мотивацію праці, мотивацію зайнятості, мотивацію до володіння засобами виробництва, мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію до розвитку конкурентоздатності працівника.

Мотиваційний потенціал працівника – складова трудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоздатності, реалізації в роботі добутих знань, здібностей, умінь, навичок. Мотиваційний потенціал працівника відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здатності і у якій мірі працівник буде розвивати і використовувати в процесі трудової діяльності.

Змінити поведінку людей, активізувати їхню діяльність менеджмент може, спираючись насамперед на зовнішній тип мотивації, який може породжувати і визначену внутрішню мотивацію [3, с.337].

Характер мотиваційного процесу залежить від виду потреби, що ініціює його. Потреби між собою знаходяться в складній динамічній взаємодії і здатні взаємно підсилювати свою дію, суперечити один одному та ін. Складові цієї взаємодії можуть істотно змінитися згодом, коректуючи спрямованість і характер дії мотивів. На характер мотиваційного процесу значний вплив роблять індивідуальні особливості людей, їхня мотиваційна спрямованість, напористість, свідомість [2].

Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Ця залежність складна і неоднозначна. Буває, що людина під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів – мотиваторів дуже зацікавлена у досягненні високих кінцевих результатів, на практиці буде мати гірші результати, чим людина, що значно менше мотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності обумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших факторів, наприклад: кваліфікація працівника, його професійні здібності і навички, правильне розуміння поставлених задач, зовнішнє середовище та ін.

#### **Використані джерела**

1. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. №3. 16-20 с.
2. Шишкін В. Мотиваційний механізм на підприємстві: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.: [тези доповідей] / відп. ред. Шишкін В. URL: [http://confiapv.at.ua/publ/konf\\_20\\_21\\_zhovtnja\\_2011\\_r/sekcija\\_5\\_ekonomichni\\_nauki/23-1-0-1196](http://confiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/23-1-0-1196)
3. Колод А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2009. 337 с.
4. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації. *Економіка АПК*. 2009, № 1. 78-83с
5. Бакуліна Н. М. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: Економічна думка. Випуск 21, 2016. С. 114-119.