

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКА

Мотивація, будучи складним процесом, включає різноманітні підходи щодо трактування змісту даного поняття, визначаючи його як сукупність мотивів, стимулів чи внутрішніх та зовнішніх чинників, або як процес спонукання особистості до певних дій.

Слід розрізняти поняття «мотивація праці» і «мотивація трудової діяльності», останнє має ширший зміст. Праця – це цілеспрямована діяльність людини з видозміни і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Процес праці включає три моменти: власне працю, предмети праці й засоби праці. Але трудова діяльність не обмежується лише процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка включає мету, засоби, результат і сам процес [1, с. 65-70].

Трудова поведінка працівника – це регульований комплекс функціональних дій і усвідомлених учинків індивіда, пов'язаних із проявом його професійних, ділових, особистісних здібностей у процесі трудової діяльності, що залежать від виконання ним індивідуальних обов'язків у межах певного робочого місця та реалізації своїх професійних можливостей та інтересів в організації [4, с.337].

Управління трудовою поведінкою – це цілеспрямований вплив організації на об'єкт трудової діяльності, який реалізує свої здібності до трудової діяльності залежно від професійних, ділових, особистісних якостей для задоволення власних потреб, виконання завдань виробничого процесу і досягнення загальних цілей підприємства [2, с. 11-15].

Мотивація трудової поведінки полягає у формуванні в працівника внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності шляхом впливу на потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ідеали і мотиви з метою досягти очікуваної трудової поведінки.

Між результативністю праці робітника і якістю виробництва на підприємстві існує тісний взаємозв'язок: продуктивність праці персоналу є необхідною умовою результативності виробництва на підприємстві. Тому, розглядаючи результати роботи окремого працівника, правомірно пов'язувати їх зі змінами стану виробництва на конкретному підприємстві.

Ефективність мотивації трудової діяльності персоналу підприємства повинна виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон'юнктури, погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому, прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін [3, с. 389].

Використані джерела

1. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько , Л.Ю. Ганжурова. *Наукові записки На УКМА. 2012. Т. 133: Економічні науки.* С. 65-70.
2. Козак К.Б. Мотиваційна політика підприємства як фактор його конкурентоспроможності. *Економіка харчової промисловості.* 2013. С. 11-15.
3. Аудит персоналу: навчальний посібник / за ред. проф. Лук'янченко Н.Д. Донецьк: вид-во ДонНУ, 2011. 389 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337 с.