

Галина МАХНІЦЬКА

Здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОЦЕСУ МОТИВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблеми мотивації працівників підприємств будь-яких форм власності, завжди були і залишаються найбільш актуальними незалежно від суспільно-політичного ладу, який функціонує в окремо взятій країні, і всього світового співтовариства в цілому, так як від чітко розроблених систем мотивації залежить не тільки соціальна і творча активність працівників, а й результати діяльності підприємств в їх багатогранній соціально-економічній діяльності, і особливо в галузі впровадження у виробництво інноваційних процесів, заходів науково-технічного прогресу.

Мотивація – це слово, похідне від слова „мотив”, що означає потреби, бажання чи рушійні сили у людей. Це процес стимулювання людей до дій для досягнення цілей. У контексті цілей роботи психологічних факторів, що стимулюють поведінку людей, можуть бути:

- прагнення до грошей;
- успіху;
- визнання;
- задоволення від роботи;
- робота в команді тощо.

Однією з найважливіших функцій управління є створення готовності серед співробітників докладати зусилля, що відповідають їх можливостям. Тому роль лідера полягає в тому, щоб викликати зацікавленість у виконанні працівниками своїх робіт.

Отже, ми можемо сказати, що мотивація – це психологічне явище, яке означає, що потреби людей повинні вирішуватися шляхом складання плану стимулювання.

Процес мотивації просувається через ряд дискретних кроків. Потреби/мотиви є вихідною точкою мотивації. Незадоволена потреба створює напруженість, яка стимулює спонукання всередині людини.

Ці рушії генерують поведінку пошуку для досягнення певних цілей, які задовільняють потребу і приведуть до зменшення напруженості. Дії, вжиті індивідом, приведуть до винагороди/цілі, яка задовольняє потребу і зменшує напруженість. Незалежно від того, якою теорією мотивації керується менеджер,

процес завжди подібний та складається з п'яти кроків:

1. Визначення незадоволених потреб та мотивів. Перший процес мотивації включає пошук незадоволених потреб та мотивів.

2. Напруженість. Незадоволені потреби створюють напруженість, вона може бути фізичною, психологічною та соціологічною. У цій ситуації люди намагаються розробити кроки до задоволення їх потреб.

3. Дія для задоволення потреб та мотивів. Напруженість створює сильний внутрішній стимул, який закликає до дії. Індивід займається діяльністю для задоволення потреб та мотивів зменшення напруженості.

4. Досягнення мети. Дії, спрямовані на задоволення потреб та мотивів зменшення напруженості, приводять в кінцевому результаті до досягнення цілей.

5. Зворотній зв'язок. Зворотній зв'язок надає інформацію для перегляду, вдосконалення або модифікації потреб по мірі необхідності.

Процес мотивації представлений на рисунку 1:

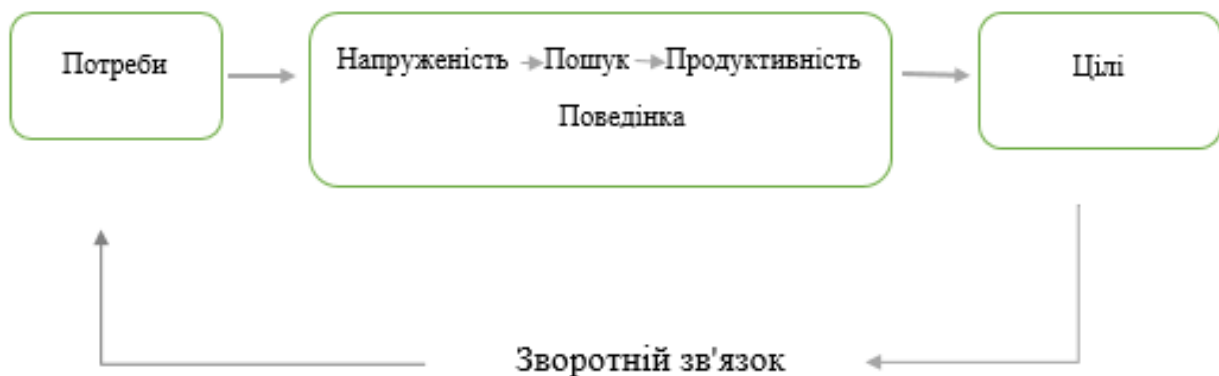


Рис. 1. Процес мотивації

Процес мотивації відіграє дуже важливу роль у будь-якій організації, прибутковій або некомерційній. Управлінський процес керується в першу чергу процесом мотивації, оскільки він створює в свідомості працівника бажання працювати в напрямку, визначеному менеджером. А це в свою чергу приводить до підвищення продуктивності праці працівника. Мотивація відповідає потребам працівника і тим самим створює потяг до роботи в міру своїх можливостей. Хороший працівник буде готовий докласти більше зусиль для покращення організації, ніж інший пригнічений та байдужий працівник. Байдуже ставлення згасає найефективніше завдяки мотивації. Наявність позитивного ставлення дозволяє організації процвітати та бути успішною.

Добре мотивована робоча сила – це лояльна робоча сила. Мотивовані працівники мають високий рівень морального духу та прихильність до організації, її цілей та завдань.

Таким чином, мотивація зменшує плинність працівників і зменшує потребу в постійному залученні нових працівників. Для того, щоб легко реагувати на зміни та продовжувати безперебійно функціонувати, організація вимагає великої лояльності та відданості своїх працівників. Це зменшує опір змінам, які організація має намір зробити. Це фактично робить організацію ефективною у адаптації до мінливих потреб. Таким чином, процес керівництва можливий лише тоді, коли працівники йдуть у напрямку, який визначає керівник, а для цього потрібна мотивована робоча сила.

Роль мотивації не може бути занижена в організації. Це простий процес, який вимагає розуміння людського розуму та поведінки. Таке розуміння та правильні дії стимулюють тим самим мотиви працівника, допомагають ініціювати та підтримувати дії та широко допомагають у досягненні організаційних цілей.

Список використаних джерел:

1. Клемин Т. Гнучкі системи винагороди персоналу за кордоном. *Персонал-Мікс*. 2011. № 1. 175 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: [підручник]. К.: КНЕУ, 2012. 337 с.
3. Панасюк А. Як себе мотивувати та досягати поставлених цілей? URL: <https://your-safe-place.com/iak-siebie-motivuvati/>
4. Попов Д. Мотивація керівників. *Управління компанією*. 2013. №5 С. 72-77.

Орест МЕЛЬНИК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла МЕЛЬНИК

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В умовах стрімкого науково-технічного, інформаційного, технологічного розвитку суспільства ефективність функціонування будь-якої організації, в тому числі і закладу охорони здоров'я, насамперед визначається рівнем розвитку її персоналу. Спроможність закладу охорони здоров'я постійно підвищувати професійний рівень своїх співробітників є одним із найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності на ринку медичних послуг. Саме існування закладу охорони здоров'я, не кажучи вже про підвищення якості його медичних послуг, вирішальною мірою визначається тим, як він реалізує власну