

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті проаналізовано явище мотивації як функції менеджменту. Досліджено роль мотивації в розвитку організації. Визначено сутність, чинники та етапи мотивації працівників в організації.

Ключові слова: мотивація, менеджмент, стимул, мотивація працівників, управління людьми.

Abstract

The articles analyze the phenomenon of motivation as a function of management. The role of motivation in the development of the organization is investigated. The essence, factors and stages of motivation of employees in the organization are defined.

Keywords: motivation, management, incentive, employee motivation, people management.

Вступ

На сучасному етапі розвитку українських підприємств існує парадокс: менеджери здебільшого прагнуть досягти цілей економічної діяльності, отримати прибуток та розширити виробництво за допомогою екстенсивних методів, а не інтенсивних. Інтенсивність головним чином забезпечується впровадженням інновацій, раціональним використанням ресурсів та підвищенням ефективності та продуктивності праці, що головним чином залежить від кваліфікації, а головне, від мотивації працівників.

Метою роботи є дослідження процесу мотивації як функції управління людьми.

Результати дослідження

Поняття мотивація має багато визначень, розкриваючи її сутність з різних сторін. Мотивація в загальному розумінні – це сукупність стимулів, яка спонукає людей до певних дій. Залежачи від поведінки людини – це процес свідомого вибору конкретних типів поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів; в менеджменті – це функція управління, яка полягає у заохоченні працівників до праці, а у довготривалій перспективі – зміні їх цінностей, інтересів, створення відповідного ядра мотивації та розвитку на його основі трудового потенціалу [1].

Функція мотивації полягає в тому, що потрібно керувати працівниками через колектив, а саме через лідерів. Звернутися до кожного працівника так, щоб він міг зрозуміти свою роль, відповідно до власних інтересів та інтересів колективу, знайти своє місце та працювати з найвищою ефективністю.

Теорії мотивації базуються на результатах психологічних досліджень і поділяються на дві категорії: змістовні (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку і росту К. Альдерфера, теорія набутих потреб Мак-Клелланда, теорія двох факторів Герцберга) та процесуальні (теорія очікувань, теорія справедливості, теорія встановлення цілей, теорія Портера-Лоулера, теорія підвищення мотивації Скіннера, концепція партисипативного управління) [2]. Змістовні теорії мотивації пов'язані з виявленням внутрішніх мотивацій (потреб), які змушують людей діяти певним чином за певних обставин так, а не по іншому, визначають структуру людських потреб, ідентифікують серед них ті, що найбільш пріоритетні. Теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на поведінку людини та її трудову діяльність. Основна увага цих теорій спрямована на аналіз людських потреб та їх вплив на мотивацію праці.

З теоретичного боку існує два основних напрямки, за якими здійснюється розробка питань мотивації: по-перше, розвитку теорії задоволеності роботою, яка визначає умови мотивації та стимулювання діяльності; по-друге, розвитку теорій процесу, які зосереджуються на виборі поведінки, яка може забезпечити бажаний результат. Всі люди по-своєму різні, тому у них і різні погляди на владу, визнання, успіх, відповідальність, підвищення на роботі та фінансові винагороди.

Зрозуміти зміст мотивації – це головний показник професіоналізму менеджера організації. Розуміння того, чому люди займаються тим, чим займаються є необхідною передумовою для того,

щоб допомогти їм реалізувати свою мотивацію та запобігти певним ускладненням, спричиненим недостатньою кількістю стимулів. На сьогоднішній день зміст мотивації вчені розуміють по-різному. Наприклад, на думку Й. Завадського, мотивація – це система процесів, що відповідають за спонукання та діяльність І. Хміль вважає, що мотивація – це психічне явище, яке є сукупністю спонукань [3].

Розглядаючи мотивацію як процес можна описати її як шість послідовних етапів [3].

Перший етап – поява потреби. Потреба це розуміння необхідності в чому-небудь, що стимулює до дії.

Другий етап – пошук шляхів задоволення потреби, яку можна задовольнити, придушити або просто ігнорувати.

Третій етап – це визначення цілей. З'ясовується, що і як потрібно зробити, щоб задовольнити потребу та що потрібно отримати для усунення потреби.

Четвертий етап – виконання дії. Людина витрачає зусилля, щоб вона могла отримати те, що потрібно для усунення потреби.

П'ятий етап – винагорода за виконання дії. На цьому етапі звертається увага на те, як виконані дії дають очікувані результати. Залежно від цього змінюється мотивація.

Шостий етап – усунення потреби. Людина або припиняє діяльність до появи нової потреби, або продовжує шукати можливості та вживати заходів для усунення потреби.

Шлях до ефективної професійної діяльності полягає у розумінні своїх мотивацій. На сучасному етапі розвитку України питання мотивації особистості набуло великого значення, оскільки лише створивши відповідну стимулюючу основу для мотивації працівників до ефективної роботи, можна вирішити проблеми, з якими стикається суспільство. Застосування таких форм і методів стимулювання особистості сприятиме високій ефективності її роботи. Вся діяльність людини зумовлена фактичними потребами. Люди хочуть досягти цілей або уникати певних речей.

Мотивація праці є одним з основних інструментів управління персоналом і впливає на економічний розвиток організації. Основними спонукальними факторами є, по-перше, соціальна значимість праці, по-друге, матеріальна винагорода (очікування та реальність). Найоптимальнішою мотивацією до праці є така мотивація, коли працівники усвідомлюють своє значення в колективі, суспільстві, водночас задовольняючи свої матеріальні потреби.

На підприємстві повинна будуватись система мотивації праці так, щоб кожен працівник чітко розумів її зміст. Звичайно, необхідно дотримуватися простих мотиваційних правил: більше, але рідше; частіше та менше, які дозволять ефективно заохочувати кожен позитивний результат роботи.

Стимулювання персоналу повинно бути організоване на основі показників, які всі вважають правильними. Ці дії повинні справити у працівників почуття справедливості не лише для задоволення власних потреб, а й для заохочення «дружніх відносин» з адміністрацією.

Забезпечуючи, що оплата праці працівників залежить від досягнутих результатів та кваліфікації, на підприємстві створюється ефективно заохочувальне середовище для зацікавлення персоналу у реалізації свого фізичного чи інтелектуального потенціалу – це головне завдання власників бізнесу.

В даний час необхідні нові ефективні механізми для створення відповідного механізму стимулювання продуктивної праці та максимізації потенціалу працівників. У той же час впровадженню цього механізму стимулювання діяльності можна сприяти за допомогою таких методів: створення ефективного механізму стимулювання управління корпоративним персоналом; перепідготовка, проведення підвищення кваліфікації для менеджерів тощо; сприяння участі професійних зовнішніх консультантів консалтингових компаній, що спеціалізуються в управлінні менеджментом [4].

Мотиви, сформовані людьми під впливом внутрішніх і зовнішніх, суб'єктивних та об'єктивних факторів, активізуються під впливом стимулів. Зокрема, стимулювання праці передбачає створення певних умов, за яких активна робота, що забезпечує заздалегідь визначені результати, стає необхідною та достатньою умовою для задоволення позитивних потреб працівників та формування мотивації їх праці. Слід зазначити, що основна різниця між мотивацією та стимулом полягає в тому, що мотив – це внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби, тоді як стимул – це здатність набувати засоби для задоволення своїх потреб у запропонованій дії. Виходячи з цього, можна сказати, що менеджери повинні встановити в організації механізм стимулювання для задоволення мотивації працівників та спрямування своєї діяльності в загальному напрямку. З цієї причини слід розуміти, що заохочувальні заходи будуть ефективними лише тоді, коли вони відповідають

внутрішнім мотиваціям працівників. Координація діяльності всієї організації значною мірою залежить від координації стимулів як системи, оскільки стимулювання є стратегією та принципом управління.

Висновки

Отже, можна зробити висновок, що мотивація є необхідною функцією менеджменту та частиною трудового процесу, що включає підвищення економічної ефективності підприємства шляхом матеріального та розумового стимулювання високої продуктивності праці працівників. Виходячи з наведеного дослідження, очевидно, що розвиток компанії (як головна мета її діяльності) відбувається в процесі розвитку працівників, які вмотивовані до виконання корпоративних цілей, та задоволення їхніх потреб, використанням матеріальних і нематеріальних мотивацій та відповідних форм та методів стимулювання (стимулів). Менеджери, які знають і використовують сучасні моделі мотивації, впроваджують ефективні механізми її стимулювання та правильно визначають стимули своїх працівників, можуть ефективніше використовувати персонал для виконання планових цілей підприємства та розвитку його в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колодійчук А. В. Сутність поняття мотивації / А. В. Колодійчук, В. М. Черторижський. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://cyberleninka.ru/article/n/sutnist-ponyattya-motivatsiyi/viewer>
2. Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш // Мотивація й стимулювання в готельно-ресторанному бізнесі. Теоретичні основи мотивації й стимулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://tourlib.net/books_ukr/nechuk61.htm
3. Гурська Л. Мотивація в менеджменті як засіб досягнення високих економічних результатів підприємства / Гурська Л. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sophus.at.ua/publ/2014_05_22_23_kampodilsk/sekcija_5_2014_05_22_23/motivacija_v_menedzhmenti_jak_zasib_dosjagnennja_visokikh_ekonomichnikh_rezultativ_pidpriemstva/63-1-0-992
4. Шаманська О. І. Мотиваційні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві / Шаманська О. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2019/72.pdf

Гаврилюк Андрій Анатолійович – студент групи Л-196, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: andreygawrilyuck@gmail.com

Науковий керівник: *Прийцак Микола Дем'янович* – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email : pryshhak.m.d@vntu.edu.ua

Havrylyuk Andriy A. – Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : andreygawrilyuck@gmail.com

Supervisor: *Pryshhak Nicholas D.* – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : pryshhak.m.d@vntu.edu.ua