

## МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Вінницький технічний національний університет

### *Анотація*

Розглянуто сутність поняття «мотивація», розглянуто основні методи мотивації та визначено її вплив на діяльність організації.

**Ключові слова:** мотивація, управління персоналом, ефективність праці.

### *Abstract*

The essence of the concept of "motivation" is considered, the basic methods of motivation are considered and its influence on the activity of the organization is determined.

**Keywords:** motivation, personnel management, effectiveness of work.

### Вступ

Сучасні умови ведення господарської діяльності відбуваються в досить конкурентному середовищі. Для того, щоб досягти першості серед інших підприємств, керівники змушені розробляти певну сукупність заходів, які допоможуть не тільки підвищити ефективність у діяльності своїх підприємств, а також досягти велику продуктивність праці в системі управління персоналом.

### Основна частина

Для досягнення цілей та успішної діяльності підприємства необхідно застосування мотивації його персоналу. Відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Дафт зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера якраз і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації» [1]. Сучасні керівники та менеджери мають розуміти та приділяти велику увагу у своїй управлінській діяльності, що на працю персоналу значний вплив мають певні потреби, інтереси, різні мотиви, стимули та цілі. Ці поняття визначають процес мотивації

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій, визначають поведінку її діяльності, надають певної спрямованості, яка орієнтується на досягнення особистих цілей та загальних цілей організації [2].

Мотивація ґрунтується на таких двох категоріях, як потреба та винагорода. Потреба – це відчуття фізіологічної та психологічної недостачі чого-небудь. Винагорода – це щось цінне для людини, яке вона отримує за виконання певних дій. На основі потреб людини формується мотив. Тому працівник для задоволення певних потреб направляє свої сили до діяльності на досягнення цілей підприємства. Такий процес являє собою спонукання. Ступінь задоволення потреб людини впливає на мотиви її поведінки в майбутньому.

Аналіз визначень поняття мотивації [3], виявив, що автори мають власні визначення цього поняття, але в одному їх погляді збігаються - мотивація залежить від психічного стану людини, від її бажання щось зробити, адже саме з цього випливають її вчинки. На нашу думку, мотивація - це комплекс дій, направлених на зацікавлення, спонукання, стимулювання працівників для покращення результатів їх праці. Саме тому задача керівництва полягає в умінні знайти підхід до кожної людини, шляхом визначення кола її інтересів не лише у роботі, яку вона виконує, але й за її межами. Роботодавець повинен задовольняти не тільки власні інтереси, а й враховувати інтереси робітників, адже вони не бажатимуть виконувати роботу, якщо умови праці, заробітна платня та соціальні умови не відповідають встановленим вимогам, у працівників не буде мотиву до будь-якої діяльності, а

результатом цього буде низька продуктивність праці, та відповідно, скорочення дохідності діяльності підприємства [4].

Отже, мотивація в управлінні персоналом виконує функцію керівництва, яка базується на формуванні в працівників стимулів до діяльності та розвитку трудового потенціалу. Взагалі, зміст функції мотивації полягає у визначенні потреб працівників та забезпеченні їх задоволення. Створюється система винагороди за роботу персоналу і застосовується різна форма оплати праці.

Існують такі методи мотивації персоналу:

- економічні: прямі (заробітна плата, надбавки, премії) та непрямі (пільги, компенсації, додаткові відпустки, страхування, компенсація витрат на транспорт, допомога багатодітним сім'ям);
- неекономічні: організаційні (планування, розпорядження, контроль, забезпечення цікавішою роботою, просування по кар'єрних сходинках) та моральні (похвала, критика, визнання).

На практиці завдання мотивації полягає у підборі дієвих способів та методів ефективного впливу на працівників та формуванні його орієнтації на результативну та ефективну діяльність в організації.

Спрощена модель процесу мотивації виглядає наступним чином:



Рис.1 – Спрощена модель процесу мотивації

Керівництво підприємства за допомогою мотивації може вирішити такі завдання [5]:

- 1) залучення та утримання в організації кращих фахівців;
- 2) визнання діяльності працівників, які досягли великих результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності;
- 3) демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- 4) рекламування результатів праці кращих працівників;
- 5) використання різноманітних форм визнання заслуг;
- 6) покращення морально-психологічного стану персоналу через певну форму визнання;
- 7) забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства.

Розрізняють два основні типи мотивації: за результатами і за статусом. Мотивація за результатами застосовується у тих випадках, коли можна порівняно точно знайти та виділити результат діяльності одного працівника чи колективу. Мотивація за статусом основана на інтегральній оцінці діяльності працівника, яка враховує його ставлення до роботи, якість праці та кваліфікацію. Статусна мотивація відіграє велику роль у прагненні працівника зайняти вищу посаду, виконувати більш відповідальну роботу та працювати у престижній сфері діяльності [6].

Вся система менеджменту та управління персоналу має бути спрямована на спонукання працівників до ефективної праці в організації, яка забезпечує підвищення їх результативної діяльності.

## Висновки

На сучасному рівні розвитку економіки головним та важливим завданням кожного керівника є розробка системи мотивації для задоволення матеріальних і соціальних потреб персоналу. Мотивація праці — це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Це можна досягти шляхом забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів у своїй діяльності на підприємстві. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання — не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами [7,8]. Усе це дозволяє зробити висновок про те, що подальший розвиток загальної системи позитивного впливу на сучасному підприємстві неможливий без комплексного їх використання, що вимагає подальших теоретичних та практичних досліджень у сфері інтеграції мотивації та стимулювання в одну єдину систему заохочень на підприємстві.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дафт Р.Л. Менеджмент: [пер. с англ.] / Р.Л. Дафт. – СПб: Питер, 2000. – 480 с.
2. Власова Е., Копачевська Т. Система мотивації: як залучити та утримати [Електронний ресурс] . Управління персоналом. 2010. №8. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2402>
3. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.
4. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці. К.: НДІ праці й зайнятості населення, 2008. 416 с.
5. Кредісов А. І., Панченко В. А., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників: навч. посіб. К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. 556 с.
6. Мельник А.О., Мельник Л.С. Аналіз сучасних мотиваційних підходів до управління персоналом. Бізнес-навігатор. 2018. Вип. 4. С. 94-98.
7. Управление персоналом организации: Ученик / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с.
8. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія. Кіровоград: Пік, 2003. 426 с.

**Кондратюк Владислав Вадимович** – студент групи МВКД-19б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [kondratyuk.vlad1008@gmail.com](mailto:kondratyuk.vlad1008@gmail.com)

**Сметанюк Олена Анатоліївна** – канд. економ. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [elena\\_smetaniuk@ukr.net](mailto:elena_smetaniuk@ukr.net)

**Kondratyuk Vladyslav Vadimovich** – student of the MVKD-19b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail : [kondratyuk.vlad1008@gmail.com](mailto:kondratyuk.vlad1008@gmail.com)

**Olena A. Smetaniuk** - Associate Professor, PhD, Associate Professor on Department of Management, Marketing, and Economics, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: [elena\\_smetaniuk@ukr.net](mailto:elena_smetaniuk@ukr.net)