

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній роботі здійснено комплексний аналіз основних теорій мотивації праці та визначення ролі останньої в процесі управління персоналом в організації.

Ключові слова: мотивація праці, управління персоналом, мотиви, потреби, концепція людських відносин

Abstract

This paper provides a comprehensive analysis of the main theories of work motivation and determining the role of the latter in the process of personnel management in the organization.

Keywords: work motivation, personnel management, motives, needs, the concept of human relations

Вступ

Одним із найважливіших чинників ефективного функціонування сучасних організацій в умовах ринкової економіки є наявність стабільного, висококваліфікованого і мотивованого персоналу, здатного вирішувати завдання будь-якого рівня складності і досягати поставлення цілей. Сьогодні відбувається становлення нової парадигми управління, адже ще донедавна персонал прирівнювався до витрат, які необхідно постійно скорочувати, а тепер він справедливо вважається основною цінністю організації.

Виклад основного матеріалу

У ході проведення дослідження було виявлено, що поняття «мотивація праці» настільки міцно увійшло до термінології психологів, соціологів, економістів, та управлінців, що мало хто піддає сумніву його глибинне історичне походження. Перші паростки наукового підходу до усвідомлення сутності мотивів людини, які спонукають її до праці, з'явилися ще на етапі переходу суспільства від феодального до капіталістичного ладу.

Більш ретельне вивчення мотивації праці як окремого напрямку почалося в епоху наукового менеджменту, основоположником якого вважається Фредерік Уїнслоу Тейлор (1856-1915 рр.). Запропонована ним система організації праці передбачала детальне вивчення трудових процесів, встановлення жорсткого регламенту їх виконання, підбір і спеціальне тренування робітників для виконання робіт в умовах високої інтенсивності праці. Талановитий американський інженер-дослідник був переконаний у тому, що ефективність діяльності виробничих систем, орієнтованих на серійне чи масове виготовлення продукції, вирішальним чином залежить від мотивації індивідуальної праці, тому розроблена ним система матеріальних стимулів передбачала, насамперед, винагороду за працю: підвищену чи мінімальну. Зрештою, це змушувало робітників працювати на межі своїх можливостей. Відтак, можна стверджувати, що для Ф.Тейлора людина була лише елементом виробничої технології, не здатним творчо працювати чи проявляти будь-яку ініціативу. [1]

Досить відомою мотиваційною концепцією, що відносяться до групи змістовних теорій, є теорія набутих потреб Девіда МакКлелланда (1917-1998рр.), у якій американський психолог спирається лише на потреби вищих рівнів, які формуються під впливом соціального оточення, життєвих обставин та досвіду людини. Розглядаючи мотивацію праці як одну з форм соціальної активності, вчений дійшов до висновку, що трудову мотивацію людини визначають три групи потреб: потреби успіху (досягненні) – прагнення до самостійності у роботі, особистої відповідальності за одержаний результат; потреби в причетності – прагнення до дружніх відносин, активної взаємодії з колегами і клієнтами; потреби в причетності – прагнення до дружніх відносин, активної взаємодії з колегами і клієнтами; потреби у владі – прагнення до впливу на інших людей,

контролю ресурсів і процесів. Відтак, можна стверджувати, що люди, які прагнуть до високих досягнень як правило, зважуються на ризик, віддають перевагу завданням середнього рівня складності, відчувають справжнє задоволення від процесу праці, а гроші для них – це лише індикатор оцінки власних досягнень.[2]

Мотивація переслідує мету створення необхідних умов і стимулів для найбільш повної реалізації трудового потенціалу кожного працівника на конкретному робочому місці. Особливого значення при цьому набуває усвідомлення людьми високих і суспільно значимих мотивів, таких, як мета власного життя, покликання тощо. Правильний вибір мотивів є однією із основних цілей людини, що визначає рівень розвитку її як особистості.

За допомогою мотивації праці відбувається: усвідомлення кожним індивідом необхідності і важливості включення у певну сферу суспільного виробництва; подальший пошук професії, що відповідає життєвим планам, цільовим установкам і функціональним можливостям; вибір місця роботи залежно від очікуваних наслідків даної дії; подальша реалізація власних здібностей, трудового потенціалу; розвиток кар'єри.

У свідомості людини потреби, зазвичай, перетворюються на мотиви, які і спонукають їх до певної цільової дії. Відповідно мотив можна визначити як те, що змушує людину проявляти активність, а мотивація являє собою внутрішній процес свідомого вибору людиною певного варіанту поведінки, що визначається комплексним впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Мотивацію також ототожнюють із сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, задають межі й форми її діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення певної мети. [3]

При цьому слід мати на увазі, що внутрішні чинники (мотиватори) тісно переплітаються із особистістю людини, її потребами та інтересами, моральними переконаннями, очікуваннями, сприйняттям та усвідомленням певних цінностей, які панують у суспільстві. До зовнішніх чинників (стимулів) мотивації відносять різноманітні методи економічного та морального впливу, які використовуються організацією для підвищення трудової активності персоналу. Це можуть бути як міжособистісні відносини в організації, так і умови праці, заробітня плата тощо.

Висновки

Узагальнюючи викладене, було зазначено, що робота з мотивації персоналу пронизує практично всі системи управлінської діяльності, які присутні у кожній сучасній організації: систему атестації і оцінки праці працівників, систему просування кадрів і планування трудової кар'єри; систему професійної підготовки і навчання; систему соціальних виплат і пільг тощо. Головною метою існування всіх цих систем є створення належних умов для підвищення рівня зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності завдяки ефективній мотивації праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бакуліна О.С. Теорії мотивації праці та можливості їх практичного застосування / О.С. Бакуліна. – Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнічного університету (Економічні науки). – 2010. - №11. –174 с..
2. John Stacey Adams — Equity Theory on Job Motivation ! *ITNEXT* : веб-сайт URL: <https://itnext.io/string-similarity-the-basic-know-your-algorithms-guide-3de3d7346227> (дата звернення: 26.02.2021).
3. Майорова Н.В. Социология управления: Учеб. Пособие / Н.В. Майорова – Воронеж : Научная книга, 2011. – 403 с.

Чорнобай Ростислав Віталійович – студент групи УБ-17б, Факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: rostislavchik@gmail.com

Chornobay Rostislav Vitaliyovych - student of UB-17b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: rostislavchik@gmail.com