

Гончаренко Тетяна Ігорівна

*Луганський національний аграрний університет***«МОТИВАЦІЯ» ЯК ПРЕДМЕТ ЕКОНОМІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Ефективний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання неможливий без удосконалення кадрового потенціалу, який формується під впливом мотивуючих та стимулюючих факторів. Якщо людина не має особистої зацікавленості у розвитку особистих якостей та вмінь, домогтися високих та якісних результатів будь-якої праці не можливо. Мотивація персоналу стає одним із найважливіших чинників, що може впливати на розв'язок цілої низки проблем, що постають перед керівництвом. Адже, саме мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу тощо [1]. Функція мотивації – одна з основних функцій управління – полягає в спонуканні персоналу до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності [3]. Мотивація – це усвідомлене людиною спонукання до активності, цілеспрямованої дії, вирішення поставлених завдань. Прагнення є внутрішнім і виявляється тільки тоді, коли воно до кінця зрозуміле суб'єктом. В основі мотивації лежить певна потреба (фізіологічна, духовна, ціннісна), після задоволення якої імпульс до дії істотно знижується [4]. Мотивація працівників має здійснюватись комплексно та системно. Мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства. Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації [3].

За джерелами виникнення мотивів розрізняють мотивацію внутрішню і зовнішню [3]. Зовнішня мотивація проявляється у вигляді грошової винагороди: оплата праці, премія, підвищення зарплати. Внутрішня мотивація проявляється лише тоді, коли людина вирішує завдання, тим самим формує мотиви. Мотивацію персоналу слід відрізняти від стимулювання. Поняття «мотивація» та «стимулювання» тісно пов'язані один з одним, але мають різний зміст. Стимулювання – це міра зовнішньої підтримки, завдяки якій здійснюється вплив на активність людини. Відмінність мотивації від стимулювання перш за все полягає у внутрішній зацікавленості конкретної людини, що спонукує її до будь-якої дії або діяльності. На відміну від мотивації, стимулювання здійснює зовнішні впливи на людину, групу або організаційну систему, що впливає на процес і результат трудової діяльності. При цьому ефект такого зовнішнього впливу не завжди збігається з особистими прагненнями, пріоритетами та уподобаннями працівника. З точки зору управління, мотивація та стимулювання взаємопов'язані між собою засоби підвищення ефективності праці персоналу, тому, для досягнення цілей організації, керівникам важливо вміти розрізняти та застосовувати методи мотивації та стимулювання. Основними методами мотивування персоналу в сучасних умовах є: грошові виплати за виконання поставлених цілей; відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату; соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру; нематеріальні стимули (винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти); «побудова» (підсвідомий вплив на людину) – метод дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця; професійне навчання; кар'єрне зростання; зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії організувавши для цього спеціальну рубрику [5]. Бажання підвищити продуктивність та якість праці сприяло розвитку численних теорій мотивації людини.

У сфері менеджменту та управління персоналом існує кілька видів теорій мотивації: змістовні теорії мотивації (базуються на внутрішніх на внутрішніх спонукань людини); процесуальні теорії мотивації (направлені на дослідження поведінки людини в різних життєвих ситуаціях, приділяючи особливу увагу мотивації різних зовнішніх факторів); теорії «працівника» (до даної групи входять теорії, які відображають специфічне бачення професійної діяльності кожного працівника). Теорій мотивації та їх застосування в сучасних умовах розвитку господарських відносин в Україні є актуальним завданням для вітчизняної економічної науки.

Список використаних джерел

1. Зелена М.І. Мотивація як головний чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / М.І. Зелена // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 4(2). – С. 253-255.
2. Податковий менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-9802.html>
3. Гайдученко С.О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування») / С.О. Гайдученко. – Х : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
4. Чим відрізняється мотивація від стимулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moyaosvita.com.ua/biznes/chim-vidriznyayetsya-motivaciya-vid-stimulyuvannya/>
5. Івашова Н.В. Сучасні методи мотивування персоналу / Н.В. Івашова, В.В. Зарубіна // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. – Суми: СумДУ, 2012. – Т.5. – С. 35-37.