

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1& z=1930& p=1>

5. Лисенко В.В. Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства [Електронний ресурс] / В.В. Лисенко, І.А. Приходько // Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку». – 2018, № 19. – С. 251–256. – Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ ТА ПОНЯТЬ

***ВАРАВИНА Ю.В., ЗДОБУВАЧ РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ДРУГИЙ (МАГІСТЕРСЬКИЙ)****

***ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Поняття «мотивація» – це інструмент удосконалення системи управління підприємством, об'єктом якого є персонал, яким керують люди – керівники, менеджери, які також є часткою персоналу, але виконують функції суб'єктів управління. Механізм мотивації повинен стати основною ланкою в системі управління персоналом на кожному підприємстві. Шлях до ефективного управління персоналом проходить через розуміння мотивів людини до трудової діяльності або мотивації.

Проведене нами дослідження показало, що в літературі існує значна кількість визначень поняття «мотивації», які розкривають її суть з різних сторін. Вперше термін «мотивація» використовував німецький філософ А. Шопенгауер [1], після чого термін стали використовувати для визначення причин поведінки людей. У «Економічному словнику» зазначається, що мотивація – це зовнішнє чи внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи її стимулювання, спонукання [2].

Мотивація праці економістами нашого часу найчастіше розглядається як одна із функцій менеджменту, яка спонукає працівника або групу працівників до діяльності для досягнення цілей організації через задоволення їх потреб. На думку А. М. Колот,

* Науковий керівник – Антощенкова В.В., к.е.н., доцент

мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [3, с.128].

Інші автори більш схильні бачити у мотивації певне співвідношення потреб та інтересів конкретної людини. Так, Богиня Д.П. бачить у мотивації «суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, очуттів, інтересів» [4, с. 6].

Чимало науковців-авторів сприймають мотивацію як «процес». Так, Афонін А.С. дотримується думки, що «мотивація – це процес стимулювання будь-кого (окремої людини або групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації» [5, с. 40]. Кудіков Г.Т. визначає мотивацію як «процес спонукування людини, соціальної групи здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей» [6, с. 37].

Кожний з окреслених підходів має право на існування, оскільки відбиває різні грані сутності багатоаспектної категорії мотивації. Відмінності у підходах до визначення «мотивації праці» обумовлені, по-перше, зосередженням уваги на статичних або динамічних аспектах мотивації праці, по-друге, дослідженням впливової ролі тих чи інших мотивоформуючих чинників у конкретній ситуації – переважно внутрішніх чи переважно зовнішніх – або врахуванні комплексної дії тих та інших у забезпеченні досягнення певних цілей.

При цьому всі визначення мотивації праці можна розділити на дві групи. З одного боку, цим поняттям позначається мотиваційний механізм одного працівника або колективу. З іншого, за допомогою даного поняття, позначаються процес мотивації праці персоналу, групи, колективу, тобто процес формування, закріплення дії тих або інших мотивів (системи мотивів). Управління діяльністю людьми здійснюється за допомогою механізмів мотивації і стимулювання. Розуміння сутності механізму мотивації праці персоналу повинно спиратися в першу чергу на розкриття сутності поняття мотивації.

Поняття «мотивації» та «мотиваційний механізм» – категорії, що мають загальний корінь, але не тотожні. Стосуючись мотиваційного механізму, мотивація є первинним, вихідним поняттям і означає набір основних мотивів і відповідних варіантів реакції людей на ці мотиви.

Механізм мотивації на нашу думку може бути представлений у такому вигляді. Елементами механізму мотивації є потреби, інстинкт, емоції, настанови, цінності ідеали. Форми вияву – бажання, прагнення, схильність та ін. Існує тісний зв'язок мотивів, інтересів та потреб, що пояснюється схожістю сутностей, бо потреби людини – це нестача чогось, інтереси – зацікавленість у чомусь, а мотиви – спонукання людини до чогось, тому мотив являє собою відображення потреби. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб. Різноманітність актуалізованих потреб обумовлює широкий спектр мотивів і стимулів, які застосовуються на підприємстві.

Отже, аналіз наукових джерел стосовно соціально-економічної сутності мотивації праці відбиває різноманіття точок зору, уявлень та теоретичних конструкцій, проте майже всі сучасні автори виокремлюють дещо спільне. Існуючі наукові підходи передбачають у мотиваційному процесі наявність суб'єкта праці, тобто людини з її здатністю так чи по-іншому активізувати внутрішні ресурси (трудова потенціал) у ситуаціях, котрі, супроводжують її у процесі трудової діяльності.

Література.

1. Шопенгауэр А. Полн. собр.соч. В 5 т. Москва: Моск. клуб, 1992. 410 с..
2. Onegina, V., Megits, N., Antoshchenkova V., Boblovskiy, O. Outcome of capital investment on labor productivity in agriculture sector of Ukraine Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 7(1), 12-25. <https://ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/355>
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
4. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. Київ: «Шторм», 2003. 382 с.
5. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : Учебное пособие. Киев: МЗУУП, 1994. 396 с.
6. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников Киев: Ин-т економіки НАН України, 2002. 339 с.