

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Розглянуто особливості формування механізмів мотиваційної діяльності та їх застосування до персоналу з метою досягнення спільних цілей між керівництвом та працівниками.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования механизмов мотивационной деятельности и их применение к персоналу с целью достижения общих целей между руководством и работниками.

Annotation. Features of formation of mechanisms of motivation and their application to the staff to achieve common goals between management and employees are considered.

Ключові слова: механізм мотивації, стимул, інтереси, потреба.

Кожна організація, підприємство бажає досягти максимальної продуктивності праці персоналу, причому щоб затрати на це були якнайбільш оптимальними.

У ринкових умовах система мотивів діяльності людини є складним біосоціальним організмом, в основі якого лежать потреби, інтереси, цінності людини. Метою даної роботи є узагальнення теоретичних положень щодо формування механізмів мотиваційної діяльності та їх застосування.

Процес мотивації має подвійну природу. Мотивація як внутрішній механізм – процес емоційно-чуттєвого зіставлення образу своєї потреби з образом зовнішнього предмета. Мотивація як зовнішній механізм – процес створення системи стимулів, яка визначала б необхідну поведінку людини (групи людей). Закон мотивації діяльності пронизує всі рівні господарювання: індивід, підприємство (організацію), державу, причому на кожному рівні господарювання є присутньою своя система інтересів, які необхідно виявити, узгодити і спрямувати в потрібне русло в інтересах більшості.

Стимули трудової діяльності є лише відображенням зовнішнього середовища, у якому формується система мотивів людської діяльності. Стимули, як і потреби, інтереси, цінності людини, вбудовуються в механізм мотивації її праці. Вони впливають опосередковано на формування мотивів, що виникають на основі потреб, інтересів, цінностей, через вплив на формування останніх [1].

Механізм мотивації праці – це взаємопов'язана і взаємообумовлена система соціально-економічних чинників, що формує виробничі стосунки між суб'єктами господарювання, які прагнуть реалізувати поставлені цілі в процесі різних форм діяльності. Він утворюється на всіх рівнях – держава, підприємство, індивід, що тісно пов'язані між собою, здійснюючи один на одного взаємний вплив [2].

Мотиви існують у системній взаємодії з іншими психологічними явищами, утворюючи складний механізм. Він включає потребу, стимули, установки, оцінки і т. д. Початковою ланкою, першим "полюсом" механізму є потреба, що виражає необхідність для людини певних благ, предметів або форм поведінки. Потреби можуть бути як природженими, так і придбаними в процесі життя і виховання.

Іншими "полюсом" механізму мотивації виступає стимул, що є тими або іншими благами (предмети, цінності тощо), здатними задовольняти потребу при здійсненні певних дій (поведінка). Власне кажучи, стимул орієнтований на задоволення потреби.

Між потребою і стимулом як двома крайніми "полюсами" механізму мотивації знаходиться цілий ряд проміжних ланок, що характеризує процес сприйняття (у тому числі оцінки) стимулу та освіти неактуалізованого (зазвичай латентного, прихованого або ще не повністю усвідомленого) мотиву [3].

Другий, більш тривалий цикл механізму мотивації має місце тоді, коли працівник стикається з новою ситуацією, відносно якої у нього відсутні установки, що пов'язують потреби, стимули і шляхи їх досягнення. У цьому випадку в механізм мотивації включається така досить складна ланка, як когнітивний, раціонально-оцінюючий процес. Він є аналізом інформації, що міститься в стимулі, співвідношенням її з цінностями особи, ситуацією, можливостями і витратами, які можуть з'явитися в процесі досягнення стимулу, значущістю інших мотивів (якщо вони існують). На цій стадії відбувається боротьба мотивів і виноситься вердикт про актуалізацію мотиву, його консервацію або відторгнення. Актуалізований мотив служить рушійною силою, безпосередньо причиною поведінки, він, власне, і завершує загальний цикл механізму мотивації [4].

При формуванні мотивів слід також врахувати той факт, що залежно від них будуть створюватись різні шляхи напряму впливу механізмів заохочення. Отже, можна використовувати інструменти матеріального стимулювання, ключовими з яких є:

система оплати праці, заснована на оцінці кваліфікації та результатів діяльності;

диверсифікована система соціальних пільг.

Також можна застосувати психологічні механізми мотивації:

можливість підвищення кваліфікації та навчання;

кар'єрне зростання та професійний розвиток;

зміст праці, рівень відповідальності та якість виконуваних завдань;

команда і лідери;

імідж компанії, її ринкові позиції.

Таким чином, кожному менеджеру різного рівня, керівнику потрібно чітко з'ясувати потребу, мету та

стимулювання. Адже запорука ефективної праці співробітника – максимально можливий збіг його індивідуальних мотивів і цілей з мотивами і цілями як колективу, у якому він працює, так і керівництва організації.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Дмитриенко Г. А. Мотивация оценка персонала : учебн. пособ. для вузов / Г. Д. Дмитриенко, Е. Р. Шарапова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 426 с. 2. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 298 с. 3. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М., 2000. – 316 с. 4. Савченко П. В. Политика доходов и заработной платы / П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. – М. : Юристь, 2000. – 326 с.