



УДК 159.9

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Студ. М.І. Ключніченко, гр. БПД-15

Науковий керівник доц. А.В. Колодяжна

Київський національний університет технологій та дизайну

Актуальність теми дослідження. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Метою дослідження є визначення особливостей пошуку методів, способів підвищення ефективності мотивування персоналу.

Завдання. Дослідити теоретичне підґрунтя та розкрити суть і психологічну природу механізму мотивації працівника на підставі визначених основних ознак її компонент.

Об'єктом дослідження виступають психологічні механізми мотивації персоналу.

Використані **методи дослідження** мають загальнонауковий характер – аналіз, синтез, систематизація матеріалів, а також прогностичний метод для розроблення перспектив подальших досліджень окресленої проблеми.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Питання актуальне при формуванні мотивації трудової діяльності. Отримані результати можуть бути використані в курсових та дипломних роботах.

Результати дослідження. У структурі трудової діяльності важливим компонентом є мотив. Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються. При цьому свідомі дії завжди спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей. Отже, мотиви і цілі не тотожні між собою, хоч інколи збігаються.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, які є основним мотивом їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клеелланда. Теорія мотивації за А. Маслоу зводиться до вивчення потреб людини. Її прихильники вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини. Теорія мотивації Фредеріка Герцберга з'явилася в зв'язку із зростаючою необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Відповідно до теорії Мак Клеелланда люди, що прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити при займанні визначених посад в організації. Керувати такими потребами можна, готуючи працівників до переміщення за ієрархією на нові посади, за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Там говориться про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведінки для досягнення



конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікування, чи модель мотивації за В. Врумом, теорія справедливості і теорія модель Портера-Лоулера. Відповідно до теорії очікування не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки. За теорією справедливості співробітник оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови в яких працюють він і інші співробітники. Теорія мотивації Л. Портера - Е. Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікування і теорії справедливості.

В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність.

У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактору. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. «Локомотивом» їх активної трудової діяльності є мотивація. Опрацьовуючи теоретичні і прикладні аспекти мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати її дії. До основних з них, що мають основоположний характер слід віднести потреби, інтереси, мотиви і стимули.

Висновки. Таким чином, будь-яка діяльність виявиться малоефективною або взагалі неефективною, якщо у працівника не буде зацікавленості в її реалізації. Ця зацікавленість виражається в мотивованості суб'єкта на відповідну діяльність. Мотивація виконує оціночну і компенсуючу роль. Формування діяльності починається з прийняття її особистістю. Виникає бажання виконати цю діяльність, яка стимулює активність особистості у відповідному напрямку.

Мотивація спонукає трудову активність і впливає на формування мети і шляхів її досягнення. Функція мотивування є необхідним структурним елементом загальної системи діяльності. Вона включає дві сторони: по-перше, активізує в діяльності всі потреби особистості, по-друге, допомагає оцінити реальний внесок кожного працівника в загальному підсумку діяльності. Ставлення до праці взагалі і до конкретної професійної діяльності зокрема принципово визначають успішність діяльності. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо.

Ключові слова: мотиви, мотивація, теорії мотивації, персонал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с. – ил. (Серия «Мастера психологи»).
2. Колодяжна А.В., Фортуненко К.К. Мотивація трудової діяльності // Тези доповідей XIV Всеукраїнської конференції молодих вчених та студентів "Наукові розробки молоді на сучасному етапі", Т. 3. – Київ, КНУТД – 2015. – С.371-372
3. Ніколайчук Н. М. Теоретичні аспекти управління мотивацією / Н. М. Ніколайчук // Збірник наукових праць «Педагогічна освіта: теорія і практика». – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. – Випуск 6. – С 43–48.