

РОЛЬ ПОТРЕБ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Однією з важливіших функцій сучасного менеджменту є мотивація творчого розвитку працівників. В умовах ієрархії управління та кризових умовах економіки спонукання до творчості ускладнюється низкою чинників: збільшення часу і «вартості» розробки рішення, консерватизм та інерційність, блокування індивідуального внеску в управлінське рішення, вирішення глобальних проблем подолання кризи [1].

Не дивлячись на те, що існує велика кількість мотиваційних теорій та схем мотивування, для більшості керівників різних підприємств проблема дієвості та становлення ефективної мотиваційної системи в процесі управління підприємством постає завжди. Найбільш вдалим, на нашу думку, і таким, що чітко показує і процес і його інструменти, є таке визначення: «Мотивація - це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи групи людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети чи мети організації» [2, с.129]. Складовими процесу мотивації є такі категорії, як «мотив», «потреба», «стимул», «винагорода». Мотив є спонукальною причиною дій і вчинків людей.

Від того, якими мотивами людина керується у своїй трудовій діяльності, залежить її ставлення до роботи і кінцевий результат. Мотив формується «всередині» людини і зумовлений багатьма чинниками. Одні й ті самі мотиви у різних людей можуть спричинити неоднакові дії і, навпаки, ідентичні дії можуть спричинитися різними мотивами.

Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються у процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі й спонукає людину до дії.

Мотиви можуть належати до матеріальної або моральної сфер, відображаючи ставлення працівника до змісту трудового процесу тощо. Співвідношення різних мотивів, що обумовлюють поведінку людини, утворюють її мотиваційну структуру.

У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і залежить від багатьох чинників: рівня добробуту, соціального статусу, кваліфікації, посади, ціннісних орієнтирів тощо. За одних обставин домінуючими є одні мотиви, а за інших - інші.

Як свідчать дослідження, за наявності достатніх засобів для існування 20% людей не працювали б ні за яких обставин. Із решти 36% готові працювати, якщо робота буде цікавою; 36% - щоб уникнути нудьги та самотності; 14% - через страх втратити себе як особистість, деградувати; 9% - тому, що робота приносить радість. Лише 12% людей основним мотивом діяльності мають гроші, 45% - надають перевагу славі; 35% - задоволенню змістом роботи; 15% - владою, яку дає робота [3, с.127].

Основою мотивів є потреби людини. Потреба - це фізіологічне або психологічне відчуття нестачі чогось. Потреби виникають разом із народженням індивіда, розширюються з його розвитком, що, відповідно, позначається на поведінці. Коли індивід усвідомлює потребу, він зорієнтований на досягнення того результату, який забезпечить задоволення потреби. Бажаного результату можна досягти під впливом стимулів.

Стимули - це спонукання до дії, викликані зовнішніми чинниками. Вони можуть мати позитивну або негативну спрямованість. Позитивно спрямовані стимули називають винагородою.

Винагорода - все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би хотіла володіти. Мотивація є дуже складним процесом, а її відсутність приводять до втрати продуктивності праці і багаточисельних втрачених можливостей. На нашу думку, ефективний та дієвий процес мотивування працівників організації дозволяє співробітнику: по-перше, отримати можливість кар'єрного зростання; по-друге, формувати відчуття власної значущості у діяльності всього підприємства та адекватно оцінювати свої можливості; по-третє, розвивати свій професіоналізм та допомагати у цьому іншим; по-четверте, швидко адаптуватися до змін; по-п'яте, досягати поставлених цілей.

Список використаних джерел

1. Свидрук І. І. Управління мотивацією творчого розвитку працівників підприємств. / І. І. Свидрук // Науковий вісник НЛТУ України. – Львів: Вид-во НЛУУ, 2012. – Вип. 22. – № 5. – С. 395-401.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2010. - 423 с.
3. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.