

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА НАЦІОНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Оберняк Н. М.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н., доц. Ніфатова О.М.

Для створення ефективних систем мотивації на підприємствах України, необхідно знати інтереси людей, визначати структуру їхніх потреб та інших елементів мотиваційного процесу. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукали людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і заставляють людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки.

Природа сил, здатних істотно вплинути на трудову активність, надзвичайно складна. Мотивація не є, так би мовити, матеріальним фактом, який можна побачити на власні очі або визначити емпірично. Осягнути її суть можна лише аналізуючи поведінку людини, порівнюючи її дії під впливом тих або інших спонукальних причин.

Для всебічної характеристики поняття мотивації потрібно перш за все з'ясувати сутність основних категорій, які мають безпосереднє відношення до способу і логіки поведінки людини в процесі трудової діяльності. Під мотивацією розуміють сили, що існують усередині чи поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні визначених дій. Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме полягає у тому, щоб направити мотивацію на досягнення організаційних цілей. Вивчення мотивації дозволяє зрозуміти, що змушує людей працювати, що впливає на вибір ними способу дії і чому вони дотримуються його протягом деякого часу.

Велике значення для досягнення цілей організації має використання функції мотивації. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають працівника до активних дій та призводять до досягнення власних цілей та цілей організації [53, с.398]. Види мотивації наведено на рис. 1.

Розглянувши дану модель мотивації, можна зробити висновок, що менеджер має створювати таку систему винагород, яка б давала упевненість у задоволенні потреб за рахунок дій, спрямованих на досягнення цілей організації. Кожній людині властива цілком визначена мотиваційна структура. Менеджер повинен постійно враховувати велику кількість різноманітних потреб персоналу, їх важливі інтереси.

Проблема полягає у тому, що мотиви змінюються залежно від особистості працівника, завдань діяльності організації і часу. Тому, навіть при глибокому вивченні мотиваційної структури людини, системи мотивів її дій, можливі зовсім непередбачені зміни в поведінці людини і несподівана його реакція на мотивуючі впливи. Отже, можна констатувати той факт, що процес мотивації дуже складний, багатоплановий і неоднозначний



Рис.1. Види мотивації

Література: 1. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. / В. Г. Щербак – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 220 с. 2. Оцінка величини досягнутого рівня якості праці як загального показника організації і культури трудового процесу Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу. Монографія – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

MANAGEMENT OF THE ORGANIZATIONAL PROCESSES' TRANSFORMATIONS AT MANUFACTURING ENTERPRISES

A. Kostenko

*Master of the Kiev National University
of Technologies and Design*

I.Goncharenko, Supervisor, PhD

Nowadays the theoretical and practical aspects of management of the organizational processes' transformations at manufacturing enterprises are not investigated enough. The thing is, due to the fact that in the existing models of management of organizational processes' transformations the staff of the enterprise is not always taken into account. In sum, the absence of the perfect general management procedure of the organizational processes' transformations at domestic enterprises could not give the opportunity to solve the organizational transformation problem in terms of human resources in the enterprise. By and large, it is possible to claim, it is the effective management of the organizational