

УДК 331.101.3:658

Порівняння визначень різних авторів категорії «мотивація» задня планування стратегії управління персоналу

Герашенко Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),

e-mail: Inna.Herashchenko@m.hneu.edu.ua;

Скачко Денис Танович,

магістрант 2 року навчання, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна)

Головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства є мотивація. Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему мотивації праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей і цілей підприємства.

На всіх етапах розвитку суспільства праця була і залишається джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачає своєї актуальності. Під різними назвами і з різних позицій науковці практики досліджували те, що сьогодні називається проблемою мотивації, тобто різноманітні аспекти активізації, заохочення, стимулювання людини до праці [4].

Мотивація – це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації [2, с. 12].

Основні задачі мотивації: формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування у фірмі; формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації [3, с. 35].

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

В економічній та управлінській літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково, хоч більшість визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів мотивація – це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху [1; 7]. Аналіз сутності поняття «мотивація» наведено в *табл. 1*.

Провівши аналіз підходів до визначення терміна «мотивація», можна зробити такі висновки: Дороніна М. С., Соломандіна Т. О., Колот А. М. розглядають як сукупність елементів; Самоукіна Н. В. – як енергію, Нестерчук В. П., Мішуріна І. В., Кібанов А. Я., Куліков Г. Т., Озерникова Т. А.; Подмарков В. Г. – як процес, Хекхаузен Х., Клочков А. К. – як спонукування.

Проаналізувавши визначення вчених, можна зробити висновок, що мотивація – це процес спонукування людей або групи людей для досягнення цілей організації, який складається із мотивів, інтересів, потреб, захоплення, мотиваційних настанов, ідеалів і іншого.

На сучасному етапі для ефективної мотивації своїх працівників на підприємстві керівнику необхідно виявити, які ж насправді потреби, і забезпечити найкращий спосіб задоволення цих потреб. Мотивація охоплює інтелектуальні, фізіологічні і психологічні процеси, які в конкретних ситуаціях визначають, наскільки рішуче діє працівник і в якому напрямі зосереджує свою енергію.

Таким чином, стан трудової мотивації сьогодні характеризується такими ознаками [6]: загальною трудовою пасивністю; низькою значущістю суспільних мотивів праці, службового, професійного і кваліфікаційного зростання; визначення соціального статусу особистості, як правило, за нетрудовим критерієм; бажання мати стабільну, престижну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень потреб; високим рівнем безробіття, особливо серед молоді, яка не може знайти роботу за своїми здібностями; надмірним захопленням грошовим стимулюванням, недоотриманням певних психологічних та етичних норм при нагородженні; відсутність чітко сформульованих критеріїв і умов заснування державних наго-

Таблиця 1

Аналіз підходів учених до визначення сутності поняття «мотивація»

Автор	Визначення	Характеристика
Дороніна М. С.	Сукупність психологічних явищ, які відображається в людській психіці першої готовності, що направляє до досягнення певної мети	Сукупність елементів
Самоукіна Н. В.	Внутрішня енергія, що включає активність людини в житті і роботі	Енергія
Нестерчук В. П.	Мотивація – процес спонукування людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, перероблене й доповнене	Процес
Мішурина І. В.	Процес спонукування працівників до діяльності для досягнення цілей організації	Процес
Соломандіна Т. О.	Створення таких умов, що регулюють трудові відносини, у межах яких у працівника з'являється потреба самовіддано працювати, оскільки це для нього єдиний шлях досягнення свого оптимуму в задоволенні потреб	Сукупність елементів
Колот А. М.	Сукупність рушійних сил, які спонукають людей для виконання певних дій	Сукупність елементів
Кібанов А. Я.	Мотивація – процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів	Процес
Хекхаузен Х.	Спонукальні дії, що справляють вплив на активність покупця в процесі прийняття рішення про покупку	Спонукування

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

род, значне скорочення кількості працівників серед нагороджених; зростаючий протекціонізм при висуванні на роботу і підвищенні в посаді, в результаті чого до управління залучаються некваліфіковані кадри [6].

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення цього завдання і уникнення можливих негативних наслідків кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі, де доцільно вказувати послідовність посад, які може займати менеджер у перспективі. На жаль, на багатьох підприємствах у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності. Як наслідок, робітники не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не отождолюють себе із підприємством, на якому працюють, не розуміють необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства.

З одного боку, українським підприємствам притаманна проблема невідповідності професійного рівня управлінського персоналу висунутим вимогам, з іншого – неефективна, або взагалі відсутня система мотивації персоналу. З метою вирішення цих проблем власнику підприємства необхідно провести моніторинг діючої системи управління на підприємстві та внести відповідні корективи, пам'ятаючи при цьому, що економічна ефективність діяльності підприємства залежить від того, наскільки успішно підприємство управляє своїм інтелектуальним капіталом, базовою складовою якого є управлінський персонал підприємства.

Література

1. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/socgum/znpchdu/2009_24/articles/38
2. Гур'янова А. І. Формування системи мотивації праці на підприємстві. *Економіка і менеджмент культури*. 2013. № 1. С. 85–88.

