

**УДК 331.101.3**

**МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ  
УПРАВЛІННЯ**

Токарчук В. здобувач вищої освіти групи МЗ/2  
Миколаївський національний аграрний університет, Україна  
Науковий керівник – асистент Тайхриб К.А.

На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці.

Мотивація – важлива загальна функція управління, безякої немислима ефективна діяльність будь-якого керівника, а відповідно, будь-якого органу виконавчої влади. Більшість управлінських рішень має враховувати як організаційні потреби, що пов'язані з показниками діяльності, так і потреби державних службовців.

Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективної мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності.

У психології поняття “мотивація” використовують у двох значеннях:

– як система факторів, що обумовлюють поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри);

– як характеристика процесу, що підтримує поведінкову активність [2].

Однак, поняття “мотивація” не може обмежуватися лише рамками психологічного аналізу, оскільки воно включає й інші аспекти суспільної поведінки: соціальний, соціально-економічний, морально-етичний.

Мотивація дає можливість не лише коригувати управлінську діяльність, але й допомагає передбачити перспективи подальшого розвитку та досягнення конкретного результату.

На практиці методи мотивації завжди були пов’язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами, культурою, релігією. Однак протягом тисячоліть людство, намагаючись змінити поведінку людини, керувалося не науковими підходами, а методом «спроб і помилок».

Найпершим із застосовуваних на практиці методів мотивації був метод «батога і пряника». При цьому батогом був страх, голод, тілесне покарання, а пряником – певна матеріальна чи інша винагорода [1].

Одним із найбільш важливих мотиваційних механізмів є налагодження діалогу між керівництвом і персоналом. Тобто, кабінет керівника підприємства повинен бути завжди відкритим для ідей працівників. Ефективність праці персоналу зростає, коли працівники поважають керівника як умілого управлінця, а не відчують перед ним страх.

З одного боку, можливість задоволення за рахунок справедливої винагороди різноманітних потреб людини в процесі трудової діяльності, а з іншого – одержання очікуваних результатів праці, успішного досягнення цілей підприємства. Він складається з упорядкованої сукупності дій щодо формування, актуалізації та задоволення потреб залежно від результатів трудової діяльності й досягнення рівня поставлених цілей. У зв’язку з тим, що кожен працівник має різні особисті якості для розвитку, підтримання й вияву своїх здібностей, її необхідно стимулювати, ураховуючи індивідуальні потреби кожного. За таких умов той потенціал, який потрібен для виробничої діяльності, буде використаний найбільш ефективно.

Отже, підвищення ефективності функціонування підприємства вимагає високої трудової активності працівників. Керівники підприємств повинні насамперед забезпечити гарантовані умови праці з метою збільшення якості продукції за максимальної рентабельності. Для цього необхідно зосередити увагу на дослідженні особливостей стимулювання роботи працівників, виявленні в них спонукань до трудової діяльності. Варто мати на увазі те, що частіше за все єдиний фактор, що впливає на працівника, виділити неможливо, лише комплексне поєднання та вдале врахування стимулів і мотивів, які відображали б цілі працівника, можуть принести бажаний мотиваційний ефект.

#### Список використаних джерел

1. Андрійчук В.Г. Менеджмент: прийняття рішень і ризик : [навч. посіб.] / В.Г. Андрійчук, Л. Бауер. – К., 2008. – 313 с.

2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / Асеев В. Г. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.

3. Васильев И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед-Эминов. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
4. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
5. Занюк С. Психологія мотивації: навчальний посібник / С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
6. Машков О. Системний підхід до керівництва організацією: функції мотивації / О. Машков, С. Мосов, Н. Нижник // Вісник УАДУ.– 1998. – №1. – С. 132–137.
7. Озірська С. М. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців / С. М. Озірська // Вісник УАДУ. – № 3–4. – К. : УАДУ, 1997. – С. 34–44.
8. Психологія: навч. посіб. / [О. А. Бреусенко–Кузнецов, О. В. Винославська, В. Л. Зликов та ін. ] ; за наук. ред. О. В. Винославської.– Київ : Фірма “ІНКОС”, 2005. – 352 с. Випуск 1. 261.