

ЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ АКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянуто систему мотивування активної трудової поведінки працівника підприємства. Визначено взаємозв'язок дій людини, що призводять до результату задоволення потреб

В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою спроможність 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 рушійною силою їх активної трудової діяльності є мотивація.

Найдаліше визначення мотивації, на нашу думку, запропонував О.М. Леонт'єв. Під мотивацією трудової діяльності вчений розуміє складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистими характеристиками людини, а також необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності. Вона є сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення цілей підприємства (організації) [4, с. 136].

Із запропонованого визначення бачимо, що визначальним чинником мотивації є потреби, які спонукають людину до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності.

Одним з перших дослідників, праці якого присвячені складному світу потреб і їх впливу на мотивацію трудової діяльності, був А. Маслоу. Під потребою він розуміє усвідомлення людиною відсутності, нестачі, браку чогось бажаного, суттєвого, важливого, що спричиняє неспокій, стурбованість, хвилювання, нервозність, а у крайніх виявах і агресивність [3, с. 102].

У свідомості людини потреби перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Тісний взаємозв'язок мотивів і потреб пояснюється передовсім схожістю сутностей. Потреби людини – це нестача чогось, мотиви – це спонукання людини до чогось. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб.

Для наочного представлення зв'язку між потребами і мотивами, побудуємо модель (рис. 1) [2, с. 322]:



Рис. 1. Модель мотивації праці через потреби

На рисунку 1 відображено, що мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що необхідно зробити і як саме здійснюватиметься ця дія. Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, оскільки потреби не визначають однозначно сукупність мотивів, їхню силу і сталість, однак за однакової потреби у різних людей можуть виникати неоднакові мотиви. Мотивами можуть виступати інтереси, ідеали, ціннісні орієнтації, переконання, світогляд.

Поведінка особистості не завжди спонукається єдиним мотивом, їх може бути декілька. Усвідомлений чи неусвідомлений вибір мотиву визначається актуальними потребами, а також можливостями та обмеженнями, які закладені в самій ситуації. Ситуація може сприяти чи перешкоджати реалізації тих чи інших мотивів, а в окремих випадках навіть нав'язувати мотив.

Важливою складовою для досягнення результату задоволення потреб є мета, яка виступає елементом поведінки та свідомої діяльності людини, що характеризується передбаченням, уявленням наслідків діяльності, шляхів досягнення бажаних та необхідних результатів за допомогою певного переліку засобів. Таким чином, постановка мети вимагає висловити і точно сформулювати явні і приховані потреби, інтереси, бажання чи задачі, а також зорієнтувати дії і вчинки на ці цілі і їх досягнення [3, с. 120].

Досягнута мета може по-різному задовольняти потреби. Можливі три результати: задоволення, часткове задоволення, відсутність задоволення. Від результату задоволеності потреб залежить, якою буде надалі поведінка людини. Якщо одна потреба задовольняється, то її місце замінюється іншою незадоволеною потребою. Як правило, людина відчуває одночасно цілий ряд різноманітних потреб, які знаходяться між собою в комплексній взаємодії.

Продовжуючи розкриття змісту такої складної для розуміння категорії, як мотивація, слід відмітити, що іноді людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотиваторів дуже зацікавлена в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше змотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище.

Людина має потребу у змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством. У цілому трудова мотивація пов'язана, з одного боку, зі змістовністю, корисністю самої праці, а з іншого – із самовираженням, самореалізацією працівника.

Таким чином, проблема мотивації трудової діяльності не є суто теоретичною, а має прямий вихід на практику. Від того, що вкладає та чи інша людина у свою трудову діяльність, залежить її ставлення до роботи і різними виявляються результати праці.

Отже, вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації сприяє виробленню ефективної політики в області праці і трудових відносин, створенню „режиму найбільшого сприяння” для тих, хто справді прагне до продуктивної праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Данюк В.М. Організація праці: підручник / В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 230 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособ. / И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. – М.: ИКЦ „МарТ”, 2003. – 224 с.