

## **СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

*В статті розглянуті поняття процесу мотивації, засоби спонукання персоналу. Наведені основні компоненти системи мотивації на підприємстві*

У сучасному світі мотивація працюючих стає основним засобом спонукання персоналу до вирішення поставлених перед організацією завдань. Від ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретних працівників, а й кінцеві результати діяльності підприємств різних форм власності та сфер діяльності. Дані обставини обумовлюють актуальність теми дослідження.

Криза систем мотивування привела до створення сучасних концепцій мотивації, які вбирають у себе непорушні постулати класичних теорій, адаптуючи їх до сучасної дійсності, і привносять принципово нове розуміння механізмів формування трудової мотивації персоналу в ХХІ ст.

Сучасні системи мотивації відповідають наступним вимогам:

1. спираються на класичні постулати теорій мотивації;
2. враховують індивідуальні особливості особистості;
3. застосовні до сучасної дійсності.

У загальному розумінні, мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки. Жодна система керування не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації.

Практика показує, що найбільші компанії пропонують своїм співробітникам можливість задоволення вищих потреб. Пояснюється це тим, що специфіка управління таких компаній полягає не у відстеженні та контролі

трудових процесів, а спрямована на максимізацію результатів. Коли люди самі ставлять собі завдання, самі обирають режим їх виконання і у них є все для роботи і для відпочинку в конкретному "офісі", їх дуже складно буде відірвати від цієї роботи. Тому в кризовий момент не виникає бажання покинути компанію, виникає бажання прийняти цей виклик і впоратися з ним.

Модель "Мотиваційного комплексу трудової діяльності" заснована на виявленні мотивів трудової діяльності, що є розвитком змістовного підходу до мотивації. Крім того, модель включає в себе опис самого мотиваційного процесу і передбачає можливість прогнозу трудової поведінки, що в свою чергу актуалізує класичний процесуальний підхід.

Відповідно до даної теорії всі мотиви, що діють на працівника, в цілому можна звести до п'яти основних груп:

1) придбання (MA) - засновані на природному бажанні людини отримувати за виконану роботу певну винагороду.

2) задоволення (ME) - позначаються на виборі людиною такого виду діяльності, який приносив би йому позитивні емоції як у процесі праці, так і при досягненні певних результатів трудової діяльності.

3) безпеки (MS) - ґрунтуються на прагненні людини уникнути покарання.

4) підпорядкування (MD) – працівник прагне виконувати трудову діяльність відповідно до соціальними нормами, рольовими приписами, прийнятими в даному колективі.

5) енергозбереження (MP) - включаються при виборі з варіантів з іншими рівними умовами такого виду діяльності, який потребуватиме мінімальних витрат енергії.

Розглянуті групи мотивів з теорії мотиваційного комплексу не відокремлені один від одного, а перебувають у рівноправній взаємозв'язку певним чином. При застосуванні мотиваційного комплексу, на думку автора даної теорії, слід дотримуватися наступних принципів стимулювання праці:

- разове застосування будь-якого стимулу дасть разовий, короткочасний результативний ефект: даний принцип означає, що для отримання

довгострокового ефекту необхідно постійно оновлювати систему стимулювання, оскільки одноразовий вплив дає результат лише на короткочасний період, потім відбувається адаптація до даного зміни і дію стимулу знижується;

- не може бути створена оптимальна система стимулювання трудової діяльності, так як стимулювання - це постійно мінливий у часі процес, який не може бути представлений у вигляді жорстко фіксованої схеми.

Ринкова економіка, створюючи передумови для підвищення мотивації трудової діяльності, автоматично її не забезпечує. Шлях до ефективного управління людиною пролягає через розуміння її потреб, мотиваційних настанов. Аналізуючи існуючі методи і способи мотивації, а також сутність людського фактора, вивчаючи мотиви, які покладені в основу її діяльності, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. На сьогодні не існує єдиної моделі мотивації трудової діяльності на виробництві, кожне підприємство самостійно обирає свої методи мотивації, враховуючи наявні можливості, передовий досвід, економічну ситуацію. Запровадження в комплексі заходів мотивації дозволяє підвищити ефективність виробництва і тим самим досягти найкращих результатів діяльності підприємства в цілому.