

А.В. КРАВЧУК, магістр НТУ «ХПІ», м. Харків

МОТИВАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Економічною наукою доведено (і підтверджено практикою), що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її мотивація. Аксиомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою. У свою чергу, трудову поведінку детерміновано впливом багатьох чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках [1].

До мотиваційних характеристик особистості відносяться спрямованість, установки, інтереси, схильності, переконання, ідеали, її претензії й очікування.

Спрямованість особистості – це сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особи і щодо незалежних від ситуацій, що складаються. Спрямованість особистості характеризується її інтересами, схильностями, переконаннями, ідеалами, в яких виражається світогляд людини.

Розрізняють три типи спрямованості особистості, які одночасно в тій чи іншій мірі притаманні більшості людей:

1. Спрямованість на взаємодію (спілкування) означає, що людина прагне до співпраці, бажає підтримувати з колегами гарні відносини, спільно вирішувати конкретні проблеми незалежно від їх змісту, цілей діяльності та власної ролі, тобто працювати в колективі.

2. Спрямованість на завдання (ділова спрямованість) передбачає, що людина робить упор на досягнення мети, наприклад, успішне вирішення що стоїть перед ним проблеми, отримання реальних результатів, оволодіння новими знаннями і навичками, доказ своєї правоти, значущості тощо.

3. Спрямованість на себе (особиста спрямованість) складається в прагненні людей вирішувати в першу чергу власні проблеми, домагатися особистого благополуччя, престижу по можливості за рахунок інших. У

колективі такі особи намагаються перекласти роботу на інших, а в разі індивідуальної діяльності створюють видимість роботи.

Знання спрямованості співробітників допомагає керівникам знайти до них правильний підхід і значно полегшує процес їх мотивації [2].

Численні дослідження вказують на нерозривний зв'язок трудової мотивації персоналу і рівня робочих показників. Інтерес керівників і дослідників, що займаються проблемами управління, до вивчення трудової мотивації такий високий тому, що саме в сфері мотивації слід шукати спонукальні сили, що змушують людей працювати з повною віддачею сил в інтересах організації.

Трудова поведінка персоналу – це результат взаємодії ключових факторів організаційного середовища і мотиваційної сфери працівника. Важко очікувати високої трудової мотивації від працівника, який не знаходить в роботі можливостей для реалізації своїх основних устремлінь.

Трудова мотивація проявляється в трьох взаємопов'язаних і взаємопроникних станах: зацікавленості в кінцевих результатах праці, в задоволеності роботою і в ступеня прихильності працівника організації, тобто в ступені його відданості цілям і інтересам своєї організації. [3].

Список літератури: 1. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с. 2. *Сладкевич В.П.* Мотивационный менеджмент: Курс лекций / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2001. – 168 с. 3. *Магура М.И.* Секреты мотивации или Мотивация без секретов / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ИД «Управление персоналом», 2007. – 656 с. 4. *Перерва П.Г.* Стратегічне управління виробничим потенціалом і підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д. Коциски, П.Г. Перерва, О.П. Косенко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». – Х. : НТУ «ХПІ». – 2010. – Випуск 62. – С. 137-142. 5. *Перерва П.Г.* Экономика и управление инновационной деятельностью: учебник / Под ред. проф. П.Г. Перервы, проф. Г.К. Вороновского, проф. С.А. Меховича, проф. Н.И. Погорелова – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – 1203 с. 6. *Кучинський В.А.* Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – №64. – С. 148-154. 7. *Кучинський В.А.* Управління кадровим потенціалом підприємства / В.А. Кучинський, І.С. Білоцерківська // Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – №64. – С. 135-141. 8. *Гуцан О.М.* Розробка комплексного методичного підходу до оцінки факторів мотивації / О. М. Гуцан // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : економіка. – Дніпропетровськ : Дніпр. нац. унів., 2014. – Том 22, № 10/1. 9. *Гуцан О.М.* Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / О. М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42).