

ПРОЦЕС МОТИВАЦІЇ: СУТНІСТЬ ТА ЕТАПНІСТЬ

Ефективність праці, за інших однакових умов у сучасних мінливих умовах, визначається особистим ставленням людини до праці, і, як наслідок - її трудовою поведінкою. У свою чергу, трудова поведінка обумовлена впливом багатьох різнопланових чинників, що діють з різною силою і формують той чи інший напрямок дій.

У певних джерелах під мотивацією розуміють готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу [1].

Мотивація як процес [2-4,7-8] розглядається, здебільшого, в економічній літературі у вигляді послідовних етапів. Відповідно до цієї схеми мотиваційний процес включає шість послідовних стадій.

Перший етап – виникнення потреби. Потреба розуміється як відчуття людиною нестачі в чомусь. Це відчуття створює певний дискомфорт і потребує його усунення.

Другий етап – пошук засобів задоволення потреби. Наявність потреби викликає певну реакцію людини – треба щось зробити, здійснити, вжити необхідних заходів задля усунення виниклого дискомфорту, спричиненого невдоволеною потребою.

Третій етап – пошук і аналіз інформації, зважування власних можливостей, аналіз зовнішніх умов, зокрема обмежень і перешкод. На цьому етапі людина для себе визначає реалістичність одержання засобів задоволення потреби з огляду на власні можливості та зовнішні умови.

Четвертий етап – визначення напрямів дій. Людина визначає, яке саме благо їй потрібно одержати й що, відповідно, для цього потрібно зробити з метою задоволення потреби. На цьому етапі людина зважає такі основні моменти: результат після задоволення потреби; необхідні дії для отримання бажаного; досяжність бажаного; міра задоволення результатом потреби.

П'ятий етап – виконання конкретних дій. На цьому етапі людина докладає певних зусиль для того, щоб досягти поставлених цілей і задовольнити власну потребу.

Шостий етап – одержання винагороди за дії. На цьому етапі людина визначає, наскільки одержана винагорода збігається з очікуваною, наскільки вона справедлива та цінна для людини, якою мірою дозволяє задовольнити потребу. Залежно від цього мотивація людини або послаблюється, або залишається на такому самому рівні, або посилюється [5].

Необхідно зазначити, що мотивацію, пов'язану з професійною діяльністю, при створенні дієвих мотиваційних механізмів в умовах ринку, варто доповнити так званою потенційною мотивацією. Остання є нормативним станом, який визначає, як має бути побудований (стосовно самої людини) певний тип життєвих ситуацій, щоб вони були для неї успішними [6].

Таким чином, з вище наведеного можливо зробити висновок, що у керівників з'явиться можливість підсилити трудовий потенціал працівників та підвищити ефективність їх праці, якщо вони будуть якісно використовувати особливості трудової мотивації в системі управління та знання щодо етапності зазначеного процесу.

Список літератури:

1. Дикань Н.В., Борисенко Л.І. Менеджмент: Навч. посіб. — К.: Знання, 2008. — 389 с. — (Вища освіта XXI століття).
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с
3. Уткин Э.А. Основа мотивационного менеджмента. — М.: Тандем, 2000.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2001. — 337 с.
5. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2011. — 397 с.
6. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності монографія / Т.І.Левченко – Вінниця : Нова книга, 2011. – 448 с.
7. Гуцан О.М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13.
8. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський, Д. Ю. Крамський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.
9. Гуцан О.М. Практичні аспекти застосування кількісно-якісного підходу до оцінки факторів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Економіка: реалії часу = Economics: time realities. – 2016. – № 1 (23). – С. 49-60.