

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В.О. МЕЛЬМАН, *канд. техн. наук*
Харківська національна академія міського господарства
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
prazol-2011@mail.ru

Мотивація як функція управління уявляє собою процес, за допомогою якого керівництво організації спонукає персонал до запланованої та організованої професійної діяльності для досягнення значущих цілей, оскільки успіх організації у значній мірі залежить від рівня ефективності учасників виробничого процесу. При цьому мотивацію в організації з одного боку можна трактувати як спонукання, що нав'язане персоналу зі сторони керівництва – зовнішня мотивація, а з другого – як самоспонування – внутрішня мотивація. Не викликає сумніву той факт, що вмотивований персонал є запорукою успішної професійної діяльності та послідовного руху компанії для досягнення стратегічних цілей та зміцнення положення на ринку.

Мотивація в організації може аналізуватися у двох аспектах:

- як функція управління, коли мотивація уявляє собою процес спонукання до діяльності, що можна співставити з дефініцією «стимулювання»;

- як сила, що спонукає до діяльності, коли поняття «мотивація» подібна до більш широкої дефініції «мотив», до якого належать усі компоненти внутрішнього спонукання до діяльності: потреби, інтереси, цінності, інстинкти, потяги, емоції, ідеали.

Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу в організації потребують чіткого визначення та урахування у структурі комплексної системи мотивації (див. таблицю).

Таким чином, побудова комплексної системи мотивації в організації уявляє собою як економічну проблему, тому що ефективна система мотивації дозволяє підвищити економічні показники діяльності організації, задовольнити економічні потреби її співробітників, так і психологічну проблему, оскільки у її створенні важливо врахувати ідеали, прагнення, потреби у досягненні та актуалізації співробітників.

Дослідження психологічних аспектів мотивації професійної діяльності персоналу потребує індивідуального підходу, оскільки дані аспекти залежать не стільки від посади, обов'язків та повноважень фахівця, скільки від його спрямованості, особистісних якостей, відношення до професії та трудової діяльності.

Таблиця. Основні функції мотивів професійної діяльності персоналу в організації

Функції мотивів персоналу	Визначення
Орієнтуюча	Мотив направлено на вибір співробітником організації поведінки, найбільш сприятливої для нього у даній ситуації
Сенсоутворююча	Мотив визначає суб'єктивну значущість прийнятого виду поведінки для співробітника організації
Опосередковуюча	Мотив виникає на межі зовнішніх та внутрішніх спонук до діяльності та опосередковує їх у відношенні особистості, впливаючи на її поведінку
Мобілізуюча	Мотив мобілізує внутрішні резерви співробітника організації, за умов необхідності реалізації значущих для нього видів діяльності
Виправдувальна	У мотиві закладено відношення співробітника організації до необхідного, нормативного еталону поведінки, соціальних норм та стандартів

Будь яка діяльність, у тому числі й професійна, виступає можливістю максимальної реалізації особистістю, перш за все, власних потреб, прагнень та інтересів. Однак зв'язки і відносини, що існують між цими поняттями, не є простими і однозначними. Вони утворюють досить складну систему і мають суперечливий діалектичний характер.

Розвиток потреб особистості у професійній сфері відбувається під впливом різноманітних факторів, а задоволення, головним чином, стає можливим завдяки ефективній професійній діяльності. Для персоналу однаково актуальними є різні потреби: матеріальні й духовні, індивідуальні та соціальні, реальні та ілюзорні, потреби особистості, соціальної групи та суспільства.

Необхідно зазначити, що мотивація професійної діяльності персоналу, перш за все, характеризується міцністю і стійкістю особистісних мотивів. При цьому сила мотиву виступає показником непереборного прагнення суб'єкту професійної діяльності і оцінюється мірою та глибиною усвідомлення потреби і самого мотиву, а також його інтенсивності. В свою чергу, сила мотиву обумовлена як фізіологічними, так і психологічними факторами. До перших слід віднести силу мотиваційного збудження, а до других – цілеспрямованість та прогнозування результатів професійної діяльності, розуміння її сенсу, певна свобода творчості. Крім того, сила мотиву визначається і емоційною сферою персоналу.

Особливо важливу роль у мотивації персоналу відіграє можливість всебічної професійної самоактуалізації, оскільки професійні досягнення є результатом не лише здібностей та знань, але і бажанням та можливістю застосувати їх удосконалення для подальшого застосуванні на практиці.

В якості висновку важливо підкреслити, що сучасні економічні умови вимагають розвитку і впровадження функціонального підходу до мотивації професійної діяльності персоналу з урахуванням індивідуальності кожного члену трудового колективу, який базується на урахуванні мотивів співробітників та відображення їх функцій у внутрішньому середовищі організації.