

ПОПОВИЧ Я.М.,

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри «Політологія та загальноправові дисципліни»
Національного університету «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

ЕМОЦІЇ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Передумовою ефективної діяльності компанії є раціональна організація управління, а основним джерелом, двигуном та резервом будь-яких стратегічних змін в організації, відповідно, стає людський ресурс. Тому забезпечення його генерування та ефективного використання – це стратегічно важливий аспект діяльності кожного підприємства і організації. При розгляді цього процесу з погляду його постійного вдосконалення, варто зазначити, що ключова роль у ньому належить управлінню персоналом та безпосередньо одній з його найважливіших функцій – мотивації.

Мотивація професійної діяльності демонструє свої взаємозв'язки, цілі та потреби особистих якостей, що стимулюють важливі якості для здійснення і досягнення певних цілей для професійної діяльності. Мотивація та стійкість поведінки розрізняються у багатьох людей, що може змінити будь-яку людину з певним часом. Поняття «мотивація» в ролі управління організаційною поведінкою розглядає в собі процес пояснення інтенсивності, наполегливості і спрямованості спроб для досягнення мети. Коли ми говоримо про мотивацію, то предметом цього аналізу становиться не поведінка, а результати діяльності людей.

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 [2, с. 16].

Змістовні теорії мотивації в свою чергу гуртуються на ідентифікації систем внутрішніх спонукань, що визначають специфіку поведінки працівників. До них, наприклад, відносяться: 1) класична теорія, засновником, якої є Ф. Тейлор, де головним трудовим мотивом є високий заробіток, обґрунтований вищим результатом роботи; 2) трифакторна модель Д. МакКлелланда, де він виділив три приблизно рівноправні категорії людських мотивів, кожна з яких може виявитися превалюючою у різних працівників і в організаціях різного типу: потреба у владі; потреба в успіху або досягненні цілей; потреба в приналежності до колективу, певної спільноти; 3) двофакторна модель Ф. Герцберга, яка є результатом аналізу серії інтерв'ю з 200 інженерами та бухгалтерами, яких попросили детально описати події, що змусили їх відчувати повне задоволення або незадоволення від роботи. Позитивні емоції, викликані роботою, зв'язувалися ними з виконанням певних завдань (фактор змісту роботи), а не з такими зовнішніми факторами, як умови праці. Разом з тим погані умови праці викликали у людей незадоволеність роботою (фактор контексту). Іншими словами, позитивні емоції зв'язувалися з факторами, що відносяться до змісту роботи, а негативні – з факторами контексту. Відповідно до теорії Ф. Герцберга, людям притаманні два види потреб: потреба уникати страждання; потреба психологічного зростання. Так само існують гігієнічні фактори, що допомагають запобігти невдоволеність співробітників роботою та мотивуючі чинники, що визначають зміст роботи – визнання успіху, зростання відповідальності і т.п. [1, с. 210–214].

Процесуальні теорії мотивації розглядають і акцентують різні аспекти сприйняття і пізнання працівниками трудової ситуації. Вони гуртуються на особливостях поведінки людей в різних трудових ситуаціях, що залежать від їх сприйняття та поінформованості. В теоріях цього типу мотивація розглядається як підсистема процесу управління, в якому власне мотивація (внутрішні спонукання працівника) формується під впливом конкретних організаційних умов, особливостей особистості та системи зовнішніх спонукань – стимулів, що застосовуються до працівника менеджментом підприємства.

Тож, можна зробити висновок, що система мотивації виконує такі управлінські функції: 1) планування мотивації (виявлення потреб, встановлення взаємозв'язку між потребами й стимулами); 2) здійснення мотивації (створення відповідних умов для задоволення потреб працівників, винагородження їх за результатами роботи); 3) управління мотиваційним процесом (контроль мотивації, коригування стимулів мотивації).

Список використаних джерел

1. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 210–214.
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 531 с.