

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

Цоуфал В. О.

Полтавський інститут економіки і права
podgorich@ukr.net

Науковий керівник: Заїка В. М.

Полтавський інститут економіки і права

У сучасних економічних умовах підприємству незалежно від форми власності потрібні кваліфіковані кадри, здатні виконувати свої обов'язки або управляти виробничим процесом. Пошук дієвих засобів підвищення продуктивності та якості праці, творчої ініціативи співробітників організацій та працівників підприємств, забезпечення якісного оновлення їхнього трудового менталітету не припинявся з моменту усвідомлення цієї проблеми роботодавцем. Але навіть за умов, якщо вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати.

У загальному значенні мотивація – це процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення певних цілей. Процес мотивування персоналу складається із зовнішніх та внутрішніх факторів, які можуть носити як позитивний, так і негативний характер. Правильний вибір та впровадження мотивації може значно підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому. Проблемою мотивації є її недосконалість, недостатнє фінансування, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації. Мотивація працівників займає одне з головних місць в управлінні персоналом. Головним завданням керівництва підприємства є орієнтація працівників на досягнення цілей підприємства.

Питання мотивації персоналу є актуальним в усі часи, ним займалися протягом усієї історії економічної науки закордонні й вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу вивчав проблеми психології людини, він є автором ієрархії людських потреб; Дуглас Мак-Грегор – є автор принципу «гарячої плити», сутністю якого є правильна практика застосування заохочення і покарання як інструменту мотивації; П. Армстронг займався питаннями управління людськими ресурсами, А. Кібанов – питаннями мотивації та стимулювання трудової діяльності; А. Колот розглядав теоретичні й практичні аспекти мотивації персоналу; в працях О. Байда розглядалися питання мотивації праці як складової успіху організації; Д. Богиня досліджує мотиваційні аспекти інвестування у розвиток людського капіталу як основний чинник збільшення конкурентоспроможності робочої сили країни; Ш. Річі запропоновано фактори, які можуть бути використані як мотиватори в умовах трудових колективів.

Однак це питання є завжди важливим та потребує постійних удосконалень і нововведень у сучасних умовах [2].

Особливо цікавим і мало дослідженим є соціально-психологічний аспект мотивації працівників у організації, що пов'язаний із поняттям соціально-психологічного клімату трудового колективу. У різний час зарубіжні і вітчизняні вчені зверталися до вивчення різних аспектів соціально-психологічного клімату колективу. Визначаються підходи до вивчення мотивації (К. Левін, Р. Таджурі, Л. П. Буєва, Є. С. Кузьмін, А. О. Русалінова, А. М. Лутошкін, В. М. Шепель, В. А. Покровський, Б. Д. Паригин), уточнюється понятійний апарат (В. М. Шепель, Є. С. Кузьмін, Б. Ф. Ломов, Р. Х. Шакуров, К. К. Платонов, В. Г. Козаков, А. Л. Свенцицький, В. В. Бойко, Б. Д. Паригин, А. Н. Сухов, С. К. Рошин), вивчаються фактори, впливаючі на формування СПК і (Ю. Л. Неймер, Б. Н. Літвінов, Г. Н. Сартан, В. С. Лозниця, В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатов).

Разом із тим, проблема пошуку найбільш ефективних чинників мотивації професійної діяльності працівників у її соціально-психологічному контексті залишається поза увагою дослідників, хоча і має надзвичайно важливе практичне значення, адже дозволить оптимізувати професійну діяльність працівників. Більше того, в науковому доробку відсутні дослідження, де б порівнювались особливості мотивації трудової діяльності фахівців в організаціях різних форм власності, що доводить актуальність теми даного дослідження – «Соціально-психологічні аспекти мотивації трудової діяльності в організаціях різних форм власності».

Метою є: теоретико-методичне дослідження особливостей соціально-психологічного аспекту мотивації трудової діяльності в організаціях різних форм власності.

У діагностиці мотивації трудової діяльності в організаціях різних форм власності бути використані методики типу опитувальники, оскільки цей тип методик найбільш адекватний проблемі даного дослідження, враховуючи специфіку вибірки.

Так, значна кількість методів вивчення мотивації не дають можливості науково обґрунтовано її вивчити. Недостатньо описувати, вимірювати чи пояснювати мотивацію за допомогою таких оціночних виразів, як «задовольняє – не задовольняє», «подобається – не подобається», «кращий – гірший», ніж в інших колективах. Подібні оцінки мотивації, звичайно дають деяке уявлення про неї, дозволяють порівняти різні колективи, але вони не показують причин, що зумовлюють формування тієї чи іншої мотивації, не вказують конкретні шляхи її покращення [1].

Для діагностики особливостей мотивації трудової діяльності працівників трудового колективу різних форм власності пропонуються наступні методики: методика визначення рівня соціально-психологічного клімату (за С. Н. Самігіною, Л. Д. Столяренко); експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О. С. Михалюк, А. Ю. Шалито); методика визначення стилю керівництва трудовим колективом (за

В. П. Захаровим та А. П. Журавлевим), та опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном).

Використання даних методик дає можливість діагностувати переважаючий стиль керівництва у колективі (директивний, потураючий чи колегіальний), та різні параметри соціально-психологічного клімату трудового колективу (відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відвертість, організованість та інформованість), емоційного, поведінкового та когнітивного компонентів соціально-психологічного клімату трудового колективу, переважаючої мотивації працівників.

Список використаних джерел:

1. Маклаков С. М. Соціально-економічна мотивація персоналу: функціонально-змістовний опис. Вісник Черкаського університету. 2017. № 4, Ч. 1. С. 55–62.
2. Савчин С. Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження / С. Я. Савчин // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С. З. Гжицького. – 2010. – Том 12. – Частина 5. – № 3(45). – С. 245–251.