

УДК 331.101

**Вербицька Олександра Олександрівна**

*студентка*

*Міжнародного гуманітарного університету*

**Науковий керівник:**

**Райчева Лариса Іванівна**

*кандидат економічних наук, доцент*

*Міжнародний гуманітарний університет*

## **ОСОБИСТІТЬ, ЦІННОСТІ ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

**Анотація.** У статті розглядаються конструкції особистості та цінності, з'ясовуючи, як вони пов'язані та як вони відрізняються. Потім пов'язується це розуміння з мотивацією і пропонується ця особистість і цінності по-різному впливають на різні мотиваційні процеси. Представляємо модель, в якій особистість та цінності впливають на мотивацію через мотиваційні процеси змісту цілі та прагнення до цілі.

**Ключові слова:** мотивація, управління, підприємство, менеджмент, мотивація персоналу, вища освіта.

**Мета.** Прояснити розуміння про те, наскільки цінності та особистість схожі, чим вони відрізняються, і як вони можуть разом впливати на мотивовану поведінку.

**Вступ.** Є кілька відмінностей між особистістю та цінностями. Цінності включають в себе оціночний компонент, відсутній в особистості. Цінності стосуються того, що, на нашу думку, ми повинні робити, а також особистості відноситься до того, що ми від природи схильні робити.

Особистісні риси – це не конфліктувати один з одним (тобто можна одночасно виражати особистісні риси екстраверсії та сумлінності), цінності конфліктують, оскільки одні переслідуються за рахунок інших. Крім того, риси особистості є відносно вродженими схильностями, тоді як цінності – це засвоєні, соціально схвалені переконання, які відображають адаптацію потреб людини до того, що є вважається прийнятним у суспільстві. Тобто, індивід, поводить ся екстравертовано (особистість), оскільки бути екстравертним є частиною його/її природи. Структури цінностей виглядають певною мірою більш динамічні (податливі), ніж риси особистості. Якщо структура цінностей в людині може дещо змінитися, якщо/при контакті з новою середовища, риси особистості є відносно стабільними протягом життя. Незважаючи на ці відмінності між двома конструктами, це може на практиці важко роз'єднати особистість і цінності. Термін «компетентність» може стосуватися схильності бути компетентним (особистість) або переконання, що важливо продемонструвати компетентність (цінність). Однак це не обов'язково так, що хтось, хто володіє природною компетентністю, вважає, що мати важливу цінність це насправді нею володіти.

Розрізнення також ускладнюється тим, що ми часто думають про особистість у термінах поведінки (і часто вимірюють це через поведінкове вираження рис). Як наслідок, поведінка як правило, навіть автоматично приписується особистості хоча не будь-яка поведінка є вираженням особистості. Насправді цінності можуть стримувати поведінковий вираз особистісних рис, коли, наприклад, людина, яка від природи імпульсивна та схильна до ризику, може вирішувати, демонструвати сумлінні тенденції та навмисно їздити повільніше та обережніше, коли він/ вона їде в машині з дітьми, бо хвилюється за їхнє благополуччя (цінності доброзичливості). Це означає, що цінності та особистість можуть взаємодіяти в прогнозуванні поведінки. Хоча особистість і цінності є різними конструктами, вони не є

некорельованими. Тоді, як соціальні переживання мають значний вплив на розвиток системи цінностей та особистості.

Таким чином, хоча існують чіткі теоретичні відмінності між конструктами, є й подібності. Крім того, очікується, що обидва вони впливатимуть на прийняття рішень, мотивацію, ставлення та іншу поведінку.

Мотивація - це енергійна сила, яка спонукає до дії. Це стосується рішень (свідомих чи несвідомих), які стосуються того, як, коли та чому ми розподіляємо зусилля на завдання чи діяльність. Хоча ми намагаємося розглядати мотивацію в широкому сенсі, ми її знайшли корисно зосередити обговорення мотивації навколо цілей (когнітивних уявлень бажаних станів), найбільш часто досліджуваних мотиваційний конструкт. Цілі є основоположними для людського досвіду, і незалежно від їх усвідомлення, цілі породжують дії. Є вагомні докази того, що встановлення цілей веде до підвищення продуктивності. Мітчелл описує мотивацію як психологічний процес включає «збудження, напрямок, інтенсивність і наполегливість довільних дій, які спрямовані на ціль». Збудження по суті, це мотиваційний процес зацікавленості в певній меті (наприклад як студента, зацікавленого в отриманні хороших оцінок), тоді як напрямок – це процес фактичного вибору мети та вибору її досягнення (тобто студент ставить собі за мету отримати п'ятірку за всі свої заняття у даному семестрі).

Інтенсивність стосується кількості зусиль, які людина докладает для досягнення мети (тобто, наскільки студент обирає навчання), а наполегливість означає постійне прагнення до мети, навіть незважаючи на труднощі.

Отже, мотивація пов'язана з тим, що ми обираємо (збудження та напрямок) і як ми цього прагнемо (інтенсивність і наполегливість). Ці дві більш широкі категорії були по черзі називається «постановка цілей і прагнення до мети», «мотивація вибору та контролювати мотивацію»,

«вибір мети та її реалізація», та «вибір мети та саморегулювання». Ми посилаємося до цих двох категорій, як зміст мети та прагнення до мети. Зміст цілі стосується рішення досягти певної мети – це є, до фактичного змісту мети, яка переслідується.

Мотивація не є рівномірним процесом, який від початку до кінця пронизує поведінку індивіда, членів спільноти. Вона формується на основі тих різномірних процесів, які здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінки. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використовуватися різноманітні функціональні здібності. Мотивацією пояснюється вибір між різноманітними можливими діями, між різноманітними варіантами сприйняття і можливим змістом мислення, крім того не пояснюється інтенсивність та наполегливість вибраної діяльності та досягнення її результатів.

Мотивація і стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що "... на першому місці стоять люди, якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало що допоможуть у досягненні поставленої цілі" (Т. Пітере, Р. Уотермен). "Коли у нас вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності" (А. Моріта).

Істотне протиріччя між мотивацією трудової діяльності та розвитком української економіки пояснюється існуванням об'єктивної потреби суспільства у формуванні принципово нової мотиваційної теорії, заснованої на економічній свободі особистості, особистісній самореалізації свого трудового потенціалу та відсутністю умов для їх здійснення. Для забезпечення економічного зростання необхідно розробити таку мотиваційну теорію, яка більш адекватно може відображати питання мотивації трудової діяльності особистості. Людина повинна бути

зацікавлена у результатах своєї праці. Якщо не створювати відповідних умов для діяльності людини і тим більше обмежувати її прагнення, то це стримуватиме розвиток мотиваційних чинників, притаманних інформаційній економіці.

Аналіз теорій трудової мотивації в сучасній економічній теорії виявив їх внутрішні протиріччя: неможливість охопити весь процес праці, не розділяючи його результати і спонукальні причини, а неможливість розкрити в повній мірі структуру взаємодії окремих чинників механізму мотивації. При побудові моделей мотивації спеціалісти вимушені керуватися перш за все особливостями конкретного колективу, власним досвідом та інтуїцією. Класичний підхід до побудови сучасних моделей мотивації на вітчизняних підприємствах спирається на матеріальне стимулювання та інтуїтивний вибір методів тієї чи іншої теорії безпосередньо керівником в залежності від обставин. Сучасні організації надають перевагу найпростішій моделі традиційного матеріального стимулювання-загроза звільнення, оклад плюс премія.

У процесі побудови мотиваційної системи потрібно враховувати те, що найбільше значення має орієнтація на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність у системі колективних та суспільних інтересів. Лише в результаті створення умов для реалізації особистих інтересів у поєднанні з колективними та суспільними можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

### **Література**

1. Абаєва Є. Н. Оптимізація системи мотивації працівників промислового підприємства. *Науковий вісник ДГМА*. 2009. № 2. С. 190–197.
2. Азарова А.О., Ковальчук О.А.. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 5. С. 53-58.

3. Баєва О.В., Лазоренко Л.В., Новальська Н.І. та ін. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. Ч. 1. Історія менеджменту. Теорія організацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2017. 336 с.
4. Базалійська Н.П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. *Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2013. № 5(43) С. 103-105.
5. Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності. *Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»*. 2014. Т. 6, № 5. С. 64-69.
6. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2012. № 4. С. 119-125.
7. Болквадзе Н., Гетьман Т. Сучасні методи мотивації персоналу ІТ-компаній. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами*. 2020. №2. С. 72-82.
8. Брюшкова Н.О. Ніколюк О.В., Удовиця О.Ф. Особливості прийняття управлінських рішень в публічному управлінні. *Електронний журнал «Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2020. №3. URL: [http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3\\_2020/41.pdf](http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3_2020/41.pdf) (дата звернення: 15.05.2022).
9. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>. (дата звернення: 15.05.2022).
10. Вербицька Г. Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 727. С. 10–15.

11. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 224–229.
12. Дем'яненко Т. І, Єршова А.В. Напрями стратегії розвитку системи мотивації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Випуск 21, частина 1. С. 217-232.
13. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*. 2013. № 1. С. 4-15.
14. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. 2010. Вип. 20.14. С. 188-193.
15. Lawler E. III, Porter LW, Tannenbaum A. Managers 'Attitudes Toward Interpersonal Episodes. *Journal of Applied Psychology*. 1968. Vol. 52. pp.432-349.