

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

© Мельман В.О., Беспалова Т.О., 2011

Мотивація професійної діяльності персоналу потребує індивідуального підходу та залежить не стільки від посади, обов'язків та повноважень фахівця, скільки від його спрямованості, особистісних якостей, відношення до професії та трудової діяльності.

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 [1-3].

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.

Однак, 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 [3].

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 [4].

Треба зазначити, що тісний зв'язок мотивів і потреб персоналу призводить до складності визначення мотивів у відриві від потреб. У професійній діяльності складні види активності особистості викликані не одним, а декількома факторами (потребами). В свою чергу, мотиви професійної діяльності особистості можуть бути як усвідомлюваними, так і неусвідомленими, що є справедливим і для трудової діяльності персоналу.

В якості висновку важливо наголосити, що сучасні економічні умови вимагають розвитку і впровадження індивідуального підходу до управління персоналом організації з ціллю забезпечення ефективної управлінської діяльності. Сьогодні важливим є розуміння, перш за все, актуальних потреб персоналу, визначення яких можливе за умов володіння керівником або менеджером з персоналу знаннями психологічних факторів мотивації професійної діяльності.

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – С. 75 – 139.
2. Варданян И.С. Исследование системы управления мотивацией персонала//Управление персоналом. – 2005. – №4. – С.58-63.
3. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом. – 2004. - №4. – С.62-66.
4. Мельман В.О. Мотиваційні фактори системи навчання персоналу // III Міжнародна науково-практична конференція «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта»: збірник матеріалів. – Харків – НТУ «ХПІ», 2011. – С. 312-315.