**Шевченко О. Г.**

**МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістовні та процесні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини. Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є: теорія потреб Маслоу; теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера; теорія набутих потреб Мак-Клелланда, теорія двох факторів Герцберга. Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, які визначають поведінку людей.

Процесні теорії розглядають мотивації з іншого боку. В них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний тип поведінки. Процесні теорії визнають існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Поведінка особистості є також функцією сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного типу поведінки. В даний час існує три основні процесні теорії мотивації: - теорія очікування В.Врума; теорія справедливості Адамса; теорія Портера–Лоулера; Теорія очікування.

Застосування кожного методу мотивації або їх сполучення залежить від конкретних умов, в яких працює організація. В адміністративних установах, заснованих на наказах і розпорядженнях, конкретне застосування методів примушення відносно дисципліни, порядку роботи, додержання норм, стандартів та інших вимог необхідно. Використання мотивів примушення в творчих колективах може принести велику шкоду, яка викликає загасання енергії пошуку, страху здобуття негативного результату.

Ефективність економічних методів різко зростає при їх сполученні з іншими, насамперед з моральними методами мотивування. До моральних методів стимулювання відносимо визнання, яке може бути особистим або публічним. Суть особистого визначення складається в тому, що кращих працівників постійно згадують в спеціальних доповідях вищому керівництву організації, їх персонально поздоровляє адміністрація з приводу ювілеїв і сімейних свят, залучають до розробки стратегічних планів розвитку організації. Але в Україні така практика не здобула широкого розповсюдження.

Сучасні українські підприємства перевагу надають економічним методам, тому що економіка України знаходиться на тому рівні, де поки що переважають матеріальні стимули. А для того щоб перейти до нематеріального стимулювання необхідно організувати на належному рівні матеріальне стимулювання. Та для того щоб економічні методи могли існувати, обов’язково застосовуються організаційно-адміністративні методи, які забезпечують чіткість, дисциплінованість і порядок в роботі.

Робота виконана під керівництвом доц. каф. ЕтаОДСГ Пархоменко О. С.