

2. Крутій К. Л. Медіадидактичні особливості використання мультфільмів як засобу навчання мови і розвитку зв'язного мовлення дошкільників. *Наукові записки*. Серія: Педагогіка. 2013. № 3. С. 63-78.
3. Силко Р. М. Мульт-терапія як технологія виховання дітей. Активна мульт-терапія. *Вісник ЧНПУ*. Сер. Педагогічні науки. 2014. № 120. С. 188-190.
4. Спирина А. В. Влияние восприятия телепередач с элементами насилия на отрицательные эмоциональные состояния детей дошкольного возраста. Шадринск: «Шадринский Дом Печати». 2011. 210 с.
5. Слюсаренко Н., Мороз Н. Телебачення як засіб формування моральної особистості. *Молодь і ринок*. 2005. № 3. С. 74–78.

Анатолій Гарник

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ

Розвиток ринкової економіки в Україні це процес трансформації всієї економічної системи формування нових соціально-економічних інститутів, управлінських і виробничих структур в умовах зростання значення економічних інтересів господарюючих суб'єктів. Саме економічні інтереси визначають характер суспільних відносин і суть рушійних сил економіки. Їх реалізація у сучасних умовах потребує пошуку нових ефективних методів управління працею, створення дієвої системи мотивації людини до праці, сприйняття її як особистості, окремо взятої індивідуальності.

Фундаментальні зміни, що відбулися в економіці України суттєво впливають не лише на характер економічних інтересів, але і на ціннісні орієнтири працівників. Нинішній працівник з'явився з минулого із старим потенціалом, але з новими поглядами на життя, з бажанням вписатись у ринкове середовище.

При формуванні і впровадженні нової системи мотивації вважаємо за необхідне звернути у вагу на ті зміни, які відбуваються нині в самій людині, яка є об'єктом мотиваційного впливу. Якщо людина зацікавлена у праці та її результатах, вона найкращим чином використовує знання, кваліфікацію, досвід, свій робочий час, ефективно застосовує технічні засоби, проявляє творчу ініціативу, бере активну участь в інноваційній діяльності, тобто максимально використовує свій виробничий потенціал, чим і забезпечує економічні інтереси господарюючого суб'єкта.

У ситуації, що склалася у сфері праці в Україні – спад виробництва, спрощення моральний і натуралізація матеріальних спонук, на виробництві створено такий ціннісно-соціальний стан суспільства, коли старі форми мотивації вже не сприймаються, а нові ще не віднайдені.

Аналіз наукової літератури з управління мотивацією виявив різні

підходи до розуміння сутності цього процесу.

Питанням стимулювання та створення дієвої системи мотивації працівників присвячені теорія потреб М. Туган-Барановського, ієрархія потреб А. Маслоу, теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорії «Х» та «Y» Д. Мак-Грегора які відображають зміст потреб праці.

Процесуальні теорії – теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Аамса, комплексна процесуальна теорія Л. Портера і Е. Лоулера – відображають процес винагородження.

Суттєвий внесок у розвиток теорій мотивації зробили українські вчені, такі як А. М. Колот, М. Туган-Барановський, Д. П. Богиня, Л. П. Керб, В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, А. М. Гриненко.

Термін «мотивація» в спеціальній літературі, присвяченій дослідженню явища, визначається по-різному, залежно від того, яка з властивостей, характеристик приймається як домінуюча в межах конкретного розгляду. Перша група визначень мотивації представляє її як стан, сукупність мотивів об'єкта управління, спрямовуючих його діяльність. Дана група визначень виключає з розгляду спосіб виникнення, впорядкування і зміни змісту аналізованого феномена економічної поведінки. Інша група визначень описує мотивацію як результат управлінської дії, яка складається з мети і завдання, що стоять перед суб'єктом [1; 2].

Існує визначення мотивації як процесу дії на керованого суб'єкта для надання його діям доцільності з погляду положень управління [3]. Це управлінське сімейство визначень не дозволяє змістовно дослідити складну природу явища, та розглядає його не лише як екзогенну форму, але містить вказівку на динамічну природу (мотивація – це процес) явища, що характеризується. Мотивація як професійна діяльність припускає формування і реалізацію відповідності між метою, методами і компонентами процесу управління персоналом.

Функціональне визначення мотивації дозволяє характеризувати її як сукупність відносин, що призводять до зближення потреб членів групи агентів і встановлення класифікації зіставних цінностей, за допомогою яких оцінюються результати взаємодії. Метою визначень такого роду є необхідність визначення місця мотивації в процесі вибору і реалізації форм і способів економічної активності, але генетична природа сукупності відносин при цьому не розглядається.

Поєднуючи виявлені сутнісні властивості в межах економічного дослідження, слід визначати мотивацію як форму реалізації економічного інтересу, якісну характеристику активності господарського суб'єкта, яка виступає способом організації її доцільності і є результатом дії зовнішнього і внутрішнього (по відношенню до носія мотивації) середовища. Таке визначення мотивації не тільки зберігає виявлені властивості доцільності і динамічності, але і дозволяє дослідити механізм

(форма адаптації економічного інтересу), спосіб (організація і само-організація) і джерело (збереження суб'єктної визначеності) формування мотивації [4].

В своєму взаємозв'язку з економічним інтересом і динамікою внутрішнього і зовнішнього середовища мотивація характеризується як вибір суб'єктом (закріплений в категоріях науки управління терміном «рішення») напрямів і форм своєї активності [3].

Результатом наявності різноманіття сфер і видів діяльності, в які економічний суб'єкт виявляється залученим в процесі свого відтворення, слідством є множина чинників впливу на форму господарської активності суб'єкта. Дана обставина вказує на наявність великої кількості умов, що вимагають поєднання при виборі суб'єктом вигляду, сфери і форми діяльності, направленої на досягнення його основної економічної мети – добробуту. Як явище багатогранне, що зазнає якісних змін в просторі і в часі, що характеризується уніфікованою метою - досягненням добробуту, що супроводжується здійсненням відтворення носія, мотивацію слід розглядати системно [4].

Отже, мотивація є системним явищем. Властивостями системності володіє замкнута структура «потреба – економічний інтерес – зацікавленість – стимули – мотив», оскільки її взаємодія з середовищем – цілісна (зміна в одній підсистемі приводить до зміни в кожному її елементі), рухомо-ієрархічна (ієрархія компонентів як їх взаємна залежність і субординація може змінюватися, але в кожний даний момент часу існує її далеко не завжди проста і однозначна визначеність). Даній структурі притаманна властивість інтегративності (що виявляється як емергентність, з одного боку, і адаптивна здатність - з іншого), іманентна об'єктам, що характеризуються системними якостями як видова властивість. Зв'язки системності «потреба – економічний інтерес – зацікавленість – стимули – мотив», які визначаються добробутом і виконують екзогенну функцію організації мотивації слід розглядати як ресурси її розвитку.

#### Список використаних джерел

1. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. 3-е изд. СПб. : Питер, 2003. 352 с.
2. Дуглас Мак-Грегори и человеческая сторона предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://socioego.ru/teoriya/teor\\_manag\\_teor\\_motiv/mac\\_greg.html](http://socioego.ru/teoriya/teor_manag_teor_motiv/mac_greg.html).
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Вид. 2-ге, без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 340 с.
4. Ткаченко О. А. Соціально-економічна сутність мотиваційної системи. Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії : Зб. наук. праць : Економічні науки. Чернівці, 2008. Вип. 1(10). С. 314-325.