ЗМІСТ

[Вступ 3](#_Toc69207872)

[Розділ 1. Мотивація, як функція менеджменту 6](#_Toc69207873)

[1.1. Поняття мотивації та її характерні риси 6](#_Toc69207874)

[1.2. Складові мотивації 10](#_Toc69207875)

[Розділ 2. Мотивація як результативність організації 16](#_Toc69207876)

[2.1. Роль мотивації у менеджменті 16](#_Toc69207877)

[2.2. Зміна поглядів на мотивацію 20](#_Toc69207878)

[Висновки 27](#_Toc69207879)

[Список використаних джерел 30](#_Toc69207880)

**Вступ**

**Актуальність теми дослідження.** На сьогоднішній день багато українських підприємств використовують лише певні елементи системи мотивації. Такі системи не є складними, оскільки традиційно ці елементи не пов'язані між собою і використовуються окремо. Розробка та вдосконалення складної системи мотивів та стимулів до роботи в галузі теоретичних досліджень все більше перетворюється на практичний аспект в умовах посилення конкуренції.

**Мета дослідження –** теоретичний аналіз зміни поглядів на мотивацію в розвитку менеджменту.

**Об’єкт дослідження** – зміни поглядів на мотивацію в розвитку менеджменту

**Предмет дослідження** – суспільні відносини, які виникають у зв’язку зі зміною поглядів на мотивацію в розвитку менеджменту.

**Структура курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

**Розділ 1. Мотивація, як функція менеджменту**

**1.1. Поняття мотивації та її характерні риси**

Управління з’явилося разом із людьми. Там де хоча б дві людини об’єднувалися в прагненні досягти якоїсь спільної мети, виникало завдання координації їхніх спільних дій, розв’язання якого хтось із них повинний був брати на себе. У цих умовах він ставав керівником, що управляє, а інший – його підлеглим, виконавцем.

На всіх етапах становлення суспільства проблема управління стояла досить гостро і багато людей намагалися вирішити її, але їхні труди носили розрізнений характер і не укладали узагальненої теорії.

І тільки в другій половині минулого століття після перемоги промислової революції на Заході ситуація різко змінилася. Ринкові відносини володіли всіма сферами життя суспільства. Як гриби після дощу зростали крупні фірми, що потребували великого числа керівників вищого і середнього рівнів, спроможних приймати грамотні раціональні рішення, що вміли працювати з великими масами людей, що були б вільні у своїх учинках.

**1.2. Складові мотивації**

Сьогодні існують різні трактування мотивації, які можна звести до двох напрямків. Перший розглядає мотивацію як сукупність чинників чи мотивів. Мотивація за цією схемою обумовлюється потребами і цілями індивіда, умовами діяльності (як об’єктивними, зовнішніми, так і суб’єктивними, внутрішніми – знаннями, вміннями, здібностями, характером), світоглядом, переконаннями, рівнем прагнень та ідеалами тощо [3, c.55].

З врахуванням цих факторів приймаються рішення, формуються наміри. Мотиваційні теорії, що схильні таким чином розглядати мотивацію, дістали назву змістових. Прибічники цього напрямку визначають мотивацію як певні сили (зовнішні щодо людини чи внутрішні), що змушують людину з ентузіазмом і наполегливістю виконувати задану роботу [24, c. 499]. Другий напрямок розглядає мотивацію не як статичне, а як динамічне явище, як процес, механізм, звідки і відповідна назва цієї групи мотиваційних теорій – процесуальні. Вони дають визначення мотивації як процесу спонукання себе або інших до діяльності, спрямованої на досягнення поставлених цілей – особистих чи загальноорганізаційних [6, c. 360].

**Розділ 2. Мотивація як результативність організації**

**2.1. Роль мотивації у менеджменті**

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;

- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності;

- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;

- популяризація результатів праці кращих працівників;

- застосування різноманітних форм визнання заслуг;

- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;

- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства.

Зв’язок функцій мотивації i контролю є на всіх етапах виконання завдань підлеглими, але особливо яскраво він виявляється на попередній i завершальній стадіях роботи. Попередній контроль, як відомо, здійснюється ще до початку виконання завдання.

**Висновки**

У суспільстві потреби цілеспрямовано формувати і виховувати потреби, розширювати діапазон людських інтересів. Спостереження переконливо показує, що найважче керувати людьми з обмеженим колом інтересів, цілей та ідеалів у житті. Задоволення виникаючих потреб здійснюється в процесі мотивації, заснованої на використанні існуючих або створенні нових мотивів.

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці, а зрештою і високої ефективності організації. «Локомотивом» їх активної трудової діяльності є сучасна психологія управління, що визначає мотивацію. Відомий американський спеціаліст з управління Р. Дафт зазначає: "Мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера полягає саме в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації".

**Список використаних джерел**

1. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Харків : ХНАДУ, 2015. 320 с.
2. Базаров Т. Ю. Управління персоналом. К.: Українська Консалтинговая Сіть, 2011. 395 с.
3. Бардась А. В. Менеджмент. Д.: Національний гірничий університет, 2012. 381 с.
4. Брич В. Я. Психологія управління. Київ : Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
5. Верещагина Л. А., Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков. Из-во «Гуманитарный центр». 2011. 156 с.
6. Веснин В. Р. Практичний менеджмент персоналу. М.:Юристь, 2008. 732 с.
7. Гапонов Артем Ігорович. Удосконалення організації процесу управління персоналом підприємства, на прикладі ТОВ "Тернопільська меблева фабрика" : дипломна робота магістра за спеціальністю „073 менеджмент“ Тернопіль: ТНТУ, 2019р. 126 с.
8. Дубовик Т. А. Управління персоналом. Навчальне видання. К.: Українська Консалтинговая Сіть.2010. 749 с.
9. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчальнометодичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
10. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. К.: Знання-Прес, 2012. 742 с.
11. Кочеткова А. І. Основи управління персоналом. К: ТЕСИС, 2009. 209 с.
12. Кравченко В. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013 р. 165 с.
13. Мельман В. А. Управление персоналом. Харьков : ХНАГХ, 2012. 162 с.
14. Мельман В. О. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Соціальнопсихологічні основи менеджменту» (для студентів 1 курсу денної та 2 курсу заочної форми навчання галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 073 Менеджмент). Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 47 с.
15. Менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Х. : Право, 2013. 216 с.
16. Менеджмент : Навчальний посібник / за ред. Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.
17. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 560 с.
18. **Пилипенко А.А. Менеджмент: підручник. Х.: Видавничий Дім "ІНЖЕК", 2005. 456 с.**
19. Пономаренко Ю.М. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства. 2005. 43 с.
20. Стахів О. Г., Явнюк О. І., Волощук В. В. Основи менеджменту: Навчальний посібник. ІваноФранківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 336 с.
21. Травин В.В. Основи кадрового менеджменту, М.: Дело, 2015 351 с.
22. Управління персоналом : навч. посіб. / за ред. А. О. Азарова, О.О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
23. Холода Б. І. Управління персоналом,- Киів: ЦУЛ, 2013. 256 с.
24. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.
25. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ : Либідь, 2013. 304 с.