

Теорії мотивації

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розглядаються комплекс підходів до сучасного розуміння системи теорій мотивації з різних позицій. Сучасні теорії відходять від класичного (тобто змістовного й процесуального) розуміння мотивації, що розширює розуміння проблеми мотивації.

Ключові слова: потреби, мотивація, процес, теорія, аналіз, поведінка, теорії мотивації персоналу.

Abstract

The article deals with a complex of approaches to the modern understanding of the system of theories of motivation from different positions. Modern theories deviate from the classical (meaningful and procedural) understanding of motivation, which broadens the understanding of the problem of motivation.

Keywords: needs, motivation, process, theory, analysis, behavior, theory of motivation of staff.

Вступ

Актуальність даної теми обумовлена тим, що без мотивації персоналу неможливий нормальний розвиток підприємства. Використовуючи найсучасніші і передові методи стимулювання, і застосовуючи теорії мотивації, можна досягти значного поліпшення якості роботи підприємства. Робітники будуть більш якісно виконувати роботу, збільшиться загальна продуктивність підприємства, грамотність і кваліфікація працівників, зменшиться плинність кадрів.

Наразі людський фактор є одним з найбільш важливих факторів виробництва і роботи підприємства, тому просто необхідно правильно мотивувати і стимулювати персонал.

Метою роботи є вивчення теоретично-наукових теорій мотивації та дослідження можливості їх використання для вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання.

Основна частина

Існує велика кількість мотиваційних теорій, в яких зроблена спроба визначити сутність понять «потреби» та «мотивація», запропоновано наукові підходи до вивчення мотивації персоналу та засобів її підвищення.

Так, наприклад, мотивація праці – це внутрішній процес, що відбувається під впливом потреб у благах [1, с. 41]. Цей процес виражається у формуванні мотиву поведінки людини з метою активізації її трудової діяльності.

Мотивація – це стан людини, що визначає міру активності та спрямованості дій людини в конкретній ситуації [2, с. 61].

Мотивація праці – це стимулювання працівника або групи працівників до діяльності з досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб [3, с. 60].

Також мотивація – спонуки, що викликають активність організму і визначають його спрямованість [4, с. 384].

Мотивація – сукупність причин психологічного характеру (система мотивів), які зумовлюють поведінку і вчинки людини, їх початок, спрямованість і активність; процес спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей організації.[8, с.87].

Узагальнюючи вище сказане, ми розглядаємо мотивацію як процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб кожного працівника. Ефективна реалізація функції мотивації потребує усвідомлення того, що саме спонукає робітника до праці.

У основі стимулювання лежить взаємодія зовнішніх умов і внутрішніх характеристик особи. Тому мотивація може бути направлена в різний час на різні цілі, досягаючи які керівник зобов'язаний

приймати до уваги масу особових і міжособових чинників, що мають зовнішню і внутрішню спрямованість і які впливають як на кінцевий результат, так і на роботу підприємства в цілому.

На даний час існує декілька різних, але достатньо обґрунтованих теорій мотивації, які вчені поділили на три групи: первинні, що базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці, змістовні, що відображають зміст потреб та процесуальні, що вивчають процес винагородження (рис.1.1).

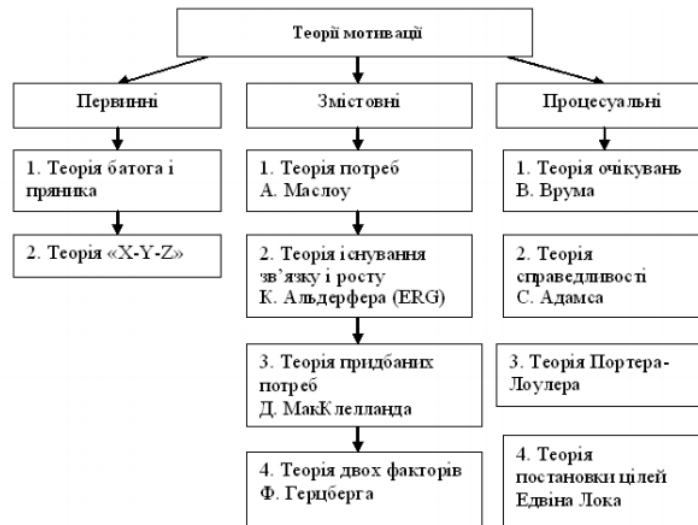


Рис.1.1. Найпоширеніші теорії мотивації працівників [5].

Другою теорією є теорія «X-Y-Z». Теорію «X» розробив Ф. Тейлор, а згодом розвинув і доповнив її Д. Мак Грегор, додавши теорію «Y». Теорія «Z» була запропонована пізніше В. Оучі.

Теорія «X» передбачає, що людина ледача і намагається уникати роботи. Людей потрібно примушувати до праці; вони хочуть, щоб ними керували; вони не хочуть відповідальності, не терплять змін; їм не можна довіряти. На думку Макгрегора, люди зовсім інакші від природи і їм притаманні протилежні якості (теорія «Y»). Теорія «X» акцентує увагу на тактиці контролю, на процедурах і методах, що дають можливість наказувати людям, що їм належить робити, визначати, чи виконують вони це, і застосовувати заохочення і покарання.

Оскільки в основі лежить припущення, що людей необхідно примушувати робити те, що необхідно для успіху підприємства, увагу, природно, направлено на методи управління і контролю.

У теорії «Y» особлива увага приділяється природі взаємин, створенню середовища, яка сприяла б виникненню відданості, організаційних цілей, які представляють можливість максимального прояву ініціативи, винахідливості і самостійності при досягненні їх.

Так, наприклад, японські фірми часто проводять церемонії святкування відкриття нового офісу. Щосені влаштовуються спортивні зустрічі і один або два рази на рік колективні туристичні поїздки. Ігри в бейсбол, футбол або регбі команд двох компаній, забезпечують високу відвідуваність. Це збільшує згуртованість персоналу, його моральний дух.

Поширені і неформальні зв'язки між службовцями. Службовці з одного відділу часто ходять в бар або пивний зал і обговорюють свої проблеми.

Будь-який керівник може запросити своїх підлеглих у бар для обговорення проблем, що стосуються роботи.

Під час відпусток і свят службовці компанії часто об'єднуються для спільного відпочинку і пікніків. Такий груповий відпочинок заохочується компанією.

Згідно теорії «Z»:

- в мотивах людини поєднуються соціальні і біологічні потреби;
- люди прагнуть працювати в групі і групового методу прийняття рішень;
- повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці;
- кращим буде неформальний контроль за результатами праці;
- на підприємстві повинна існувати постійна ротація кадрів і самоосвіта, повільна службова кар'єра;

- адміністрація повинна проявляти постійну турботу про людину, забезпечувати йому довгостроковий найм, а людина – основа будь-якого колективу і саме вона забезпечує успіх підприємства.

Змістовні теорії мотивації – це теорії, які ґрунтуються на формуванні, аналізі, виявленні структури мотивів і потреб працівника та пропонують ієрархічну класифікацію цих мотивів. Зазначимо, що до змістовних теорій мотивації відносять такі: теорія потреб А. Маслоу; теорія двох факторів Ф. Герцберга; теорія потреб Д. Мак-Клелланда. Прихильник теорії ієрархії потреб Абрахама Маслоу вважав, що в основі поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в приналежності і любові, потреби у визнанні, потреби у самовираженні. Перші дві групи потреб первинні, а наступні вторинні. Згідно з теорією Маслоу, всі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні.

Потреби реалізуються у висхідному порядку – від потреб нижчих рівнів до потреб вищих рівнів (рис.1.2).



Рис.1.2. Піраміда потреб за Маслоу [6, с.85]

Згодом ця теорія була уточнена психологом Г. Мурреєм, але донині теорія Маслоу широко поширена і застосовна. Після узагальнення ієрархії потреб Маслоу над різними теоріями мотивації трудилися ще багато авторів: розроблена теорія набутих потреб Мак-Клелланда, теорія ERG Аль-Дерфер, теорія факторів Герцберга.

Теорія ERG К. Альдерфера, як і теорія А. Маслоу, ґрунтується на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їх впливу на поведінку працівників. К. Альдерфер виділив три групи потреб: зростання, зв'язку, існування.

Згідно теорії К. Альдерфера, потреби задовольняються у висхідному порядку. Якщо задоволення вищих потреб не можливе, то посилюється актуалізація нижчих потреб.

Як бачимо, різниця теорій К. Альдерфера і А. Маслоу полягає в тому, що, по А. Маслоу, рух від однієї потреби до іншої відбувається тільки знизу вгору, тоді як, К. Альдерфер вважає, що рух відбувається в обидві сторони: вгору, якщо не задоволена потреба нижчого рівня, і вниз, якщо не задоволена потреба більш високого рівня.

Процесуальні теорії мотивації – це теорії, в основі яких вивчається вплив на мотивацію працівника сукупності зовнішніх факторів.

Мотивацію на основі процесного підходу можна представити у вигляді схеми послідовних етапів (рис.1.3).

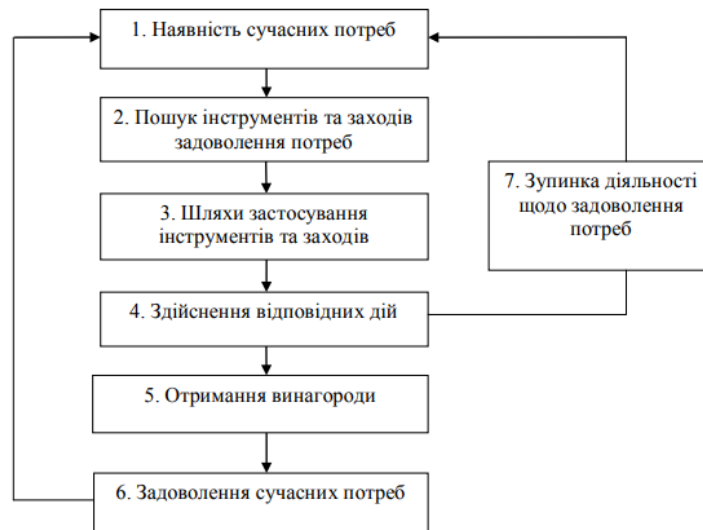


Рис.1.3. Мотивація як процес [7]

Мотивація як процес характеризується декількома етапами.

Так, перший етап – наявність сучасних потреб. Людина відчуває, що їй чогось бракує, тобто виникає необхідність у задоволенні конкретних потреб.

Другий етап – пошук інструментів та заходів, які забезпечать задоволення потреб.

Третій етап – шляхи застосування інструментів та заходів. На цьому етапі визначається, яким чином можна задовольнити потреби.

Четвертий етап – здійснення відповідних дій. Людина робить зусилля, щоб здійснити дії, які відкривають їй можливість придбання всього необхідного для задоволення потреби. Оскільки процес цієї роботи впливає на мотивацію, то на цьому етапі може відбуватися коригування цілей та навіть відмова від досягнення мети щодо задоволення потреби.

П'ятий етап – отримання винагороди. Виконавши необхідну роботу, людина отримує те, що вона може використати для задоволення потреби. На цьому етапі виявляється, наскільки виконання дій забезпечило бажаний результат та відбувається зміна мотивації відповідно до конкретної дії.

Шостий етап – задоволення сучасних потреб. На цьому етапі людина повністю (інколи частково) задовольняє потреби, після чого знову починається перший етап. Тобто цей процес стає безперервним.

Також важливо враховувати випадки, коли людина припиняє свою діяльність із задоволення потреби (сьомий етап) у зв'язку зі зникненням мотивації.

Висновки

Проведене дослідження дозволило зробити висновок, що теорії мотивації, які доповнюють одна одну. Керівникам вітчизняних підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати специфіку сільського господарства. Беручи до уваги нинішню ситуацію в Україні та розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле.

Система мотивації працівників повинна бути підкріплена також і нематеріальним заохоченням. Працівник підприємства повинен відчувати свою необхідність для даного підприємства, розуміти свою цінність для нього.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кибанов А. Я. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / Кибанов А.Я., Баткаева Н.А., Гагаринская Г.П. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 288 с.
2. Уткин Э. А. Курс менеджмента: учебник / Уткин Э. А. – М.: Зерцало, 1998. – 448с.
3. Яркина Т. В. Основы экономики предприятия: [учеб. пособ.] / Яркина Т. В. – М.: РГИУ, 2005. – 85 с.

4. Бразингтон Р. Большая психологическая энциклопедия / Бразингтон Р.; под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – М.: Эксмо. – 2007. – С.181.
5. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посібник / Моргулець О. Б. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
6. Соколенко В. А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В. А. Соколенко, А. С. Клиженко // Вісник НТУ «ХПІ» (Серія «Актуальні проблеми розвитку українського суспільства»). – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 69 (1042). – С.83 – 87.
7. Чернышова С. В. Понятие мотивации и процесс мотивирования [Электронный ресурс] / Чернышова С. В., Камышный Д. О., Воронько А. И. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64046.doc.htm.
8. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-е вид., доп., перер.]. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 150 с

Олександр Едуардович Слободянюк – студент групи МОФ-17м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: shurka94@ukr.net

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Slobodianiuk Oleksandr – Student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: shurka94@ukr.net

Supervisor: **Nicholas Pryschak Demyanovich** – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University. Vinnitsa.