

Сучасні теорії мотивації персоналу

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проведено аналіз змістовних та процесуальних теорій мотивації персоналу. В результаті зроблено висновки, що сучасні теорії мотивації не суперечать одна одній, а взаємодоповнюють одна одну, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації і визначають необхідність комплексного підходу до вирішення такої складної проблеми, як мотивація персоналу.

Ключові слова: персонал, мотивація персоналу, теорії мотивації персоналу, продуктивність праці.

Abstract

An analysis of substantive and procedural theories of staff motivation is conducted. As a result, it is concluded that current theories of motivation do not contradict each other, but complement each other, reflecting the versatility and non-standard process of motivation and determine the need for a comprehensive approach to solve such a complex problem as staff motivation.

Keywords: staff, staff motivation, theory of staff motivation, productivity.

Вступ

Актуальність економічного дослідження мотивації персоналу диктується тим, що пошук шляхів підвищення трудової активності все більше стає відправною точкою ефективної господарської діяльності та конкурентоздатності підприємства в сучасних ринкових умовах.

Питанням управління мотивацій праці присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних вчених: Вигодського Л.С., Бусигіна А.В., Грачова М.В., Ільїна Є.П., Кутелева П.В, Маслоу А.Х., Мак-Клеланда Д., Альберта М., Мескона М.Х., Максвелла Дж., Хедоурі Ф. та ін.

Мотивація персоналу є одним із способів підвищення продуктивності праці працівників і ключовим напрямком кадрової стратегії організації. Під мотивацією прийнято розуміти цілеспрямований вплив на окремого співробітника і весь колектив в цілому, спрямований на забезпечення поставлених цілей та завдань підприємства [1].

Існує більше п'ятдесяти різних теорій мотивації. Щось працює, щось застаріло, щось складно для розуміння. Напевно, найдавніший метод мотивації, і для деяких керівників до сих пір єдиний, - це метод "батога і пряника".

Сучасні теорії мотивації поділяються на змістовні та процесуальні [2]. Змістовні теорії ґрунтуються на визначенні потреб і ідентифікації мотивів особистості, що спонукають людей діяти цілком певним чином. Процесуальні теорії не заперечують, що людина діє на основі мотивів і для задоволення потреб, але зосереджують свою увагу поведінці людей з урахуванням їх виховання і пізнання.

Найбільш відомими змістовними теоріями мотивації є теорії А. Маслоу, Д.Мак-Клелланда і Ф. Герцберга. В цілому ці теорії орієнтовані на дві групи потреб: первинних - пов'язаних із фізіологічними факторами, і вторинних - психологічними.

А. Маслоу сконструював ієрархічну систему поведінкових мотивів. Вчений виділяв кілька груп мотивів. Основу системи мотивів, на думку Маслоу, складає задоволення базисних потреб людини. В основі другого мотиву лежить непереборна сила страху за свою безпеку. До третьої

групи мотивів відносять контакти людини, його прагнення належати до якої-небудь групи. У четверту групу мотивів входять престиж, становище в суспільстві і визнання. Вищим мотивом в ієрархічній піраміді потреб Маслоу є прагнення людини до самореалізації [3].

У своєму дослідженні «Теорії двох чинників» Ф. Герцберг експериментально довів, що найбільший позитивний мотиваційний вплив досягається за допомогою мотивуючих факторів при наявності гігієнічних факторів. Різниця в розглянутих теоріях наступна: на думку А. Маслоу, після мотивації робочий обов'язково починає краще працювати; на думку Ф. Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після того, як вирішить, що мотивація неадекватна.

У теорії мотивації Мак-Клелланда потреба у владі і успіху може бути розташована між потребами в повазі і самовираженні в ієрархічній структурі Маслоу. Потреба в приналежності до групи відповідає соціальним потребам.

Хоча автори змістовних теорій внесли важливий внесок у розуміння мотивації і її чинників, вони не врахували складових, необхідних для пояснення її механізму, а саме - поведінкових аспектів і параметрів зовнішнього середовища. Цей недолік в тій чи іншій мірі подолано авторами процесуальних теорій мотивації. Найбільшу популярність здобули теорія очікування В. Врума та теорія справедливості і модель Портера – Лоулера.

В. Врум приймає термін «валентність», щоб показати силу бажання або силу індивідуального переваги по відношенню до деякого результату. Модель Врума передбачає, що службовець буде слідувати раціональним критеріям прийняття рішень. Підхід на основі теорії очікувань повертає увагу також до необхідності виявляти і використовувати найбільш підходящого засобу мотивації.

У моделі Портера-Лоулера взаємопов'язані п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Згідно цієї теорії досягнуті результати залежать від прикладених співробітником зусиль, його здібностей, а також від усвідомлення ним своєї ролі. Рівень витрачених зусиль буде залежати від цінності винагороди і від того, наскільки працівник упевнений в стабільності винагороди за свою працю [4].

Сучасним аспектом мотивації персоналу є концепція партисипативного управління, яка виходить з того, що продуктивність праці базується і залежить від можливості працівника самостійно приймати рішення щодо здійснення своїх трудових обов'язків, контролювати кількісно і якісно свою працю, розробляти пропозиції по підвищенню рівня роботи працівників і підприємства в цілому. Маючи таку можливість, працівник працює з більшою віддачею, більш якісно і продуктивно.

Висновок

Різні теорії мотивації в основному не суперечать одна одній, а взаємодоповнюють, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації і визначають необхідність комплексного підходу до вирішення такої складної проблеми, як мотивація персоналу.

Аналіз існуючих теорій мотивації дає можливість стверджувати, що мотивація включає не тільки економічні, а й соціальні і психологічні аспекти. Мотивація, вкрай складне явище: економічне, соціальне і психологічне, адже в ній органічно переплітаються об'єктивне і

суб'єктивне, загальне і особливе, соціальне, економічне, моральне і психологічне. Працівник, який не мотивований, не буде повною мірою реалізувати свою продуктивну силу, у зв'язку з чим, продуктивність праці залишатиметься досить низькою. Для того щоб мотивувати працівників, шляхів і способів є досить багато. Аби вдало здійснювати мотивацію персоналу необхідно виявляти мотиви та потреби працівників, знати причини, що їх обумовлюють. Аналізувати і досліджувати за яких конкретних умов і яким саме чином можна виразити визнання результатів працівників та націлити їх на досягнення більш високих показників продуктивності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алавердов А. Р. Управление персоналом: учеб. Пособие / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2009. – 304 с.
2. Алікіна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
3. Конаржевский Ю. А. Менеджмент і внутрішньо шкільне управління / М.: Центр «Педагогічний пошук», 2000. – 224 с.
4. Губарев Р.В. Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика, 2014, Выпуск 1 (7), 239 – 246.

Квасневська Юлія Олександрівна-студентка групи МВКД-18 м/с, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: capa.mrs.yuliya@gmail.com
Глушченко Лариса Дмитрівна - канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lglushenko@gmail.com

Kvasnevskaya Yulia A.-student of MVKD-18 m / s group, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsia, email: capa.mrs.yuliya@gmail.com
Hlushchenko Larisa D. – Cand. Sc. (Econ.), Assistant professor of the Chair of Economics of Enterprise and Production Management, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: lglushenko@gmail.com