

ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

¹Вінницький Національний Технічний Університет

Анотація

У статті проведено дослідження проблеми процесійних теорій мотивації, зокрема, проаналізовано суть та зміст найвідоміших процесійних теорій.

Ключові слова: мотивація, процесійні теорії, потреба, теорія мотивації.

Abstract

In the article the research problem, processing theories of motivation, in particular, analyzed the essence and content of the most famous processing theories.

Keywords: motivation, processing theory, need, theory of motivation.

Вступ

Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці, а в кінцевому рахунку високої ефективності діяльності організації. "Локомотивом" їхньої активної трудової діяльності сучасна психологія управління визначає мотивацію.

Визначення мотивації як головної функції теорії та практики менеджменту детерміноване зростанням ролі особистості в системі діяльності організації, вимогами науково-технічного прогресу, назрілою потребою пошуку відповідних сучасному етапу розвитку бізнесу та менеджменту підходів до означення мотивації та розробки і впровадження практичних моделей мотивації.

Метою статті є дослідження суті та змісту процесійних теорій мотивації.

Основна частина

Процесійні теорії мотивації базуються на ідеї, що поведінка людини визначається не лише її потребами, а й сприйняттям ситуації, счікуванням пов'язаним з нею, оцінкою своїх можливостей та наслідків обраного типу поведінки, внаслідок чого людина приймає рішення про активні дії або бездіяльність. Процесійні теорії прагнуть показати керівникам, як слід поєднувати результати праці індивідуума й винагороди [1].

Щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути багаточисельні поведінкові аспекти і параметри навколишнього середовища. Реалізація цього підходу привела до створення процесійних теорій мотивації. Процесійні теорії розглядають мотивацію в іншому плані. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для здійснення різних завдань і як вибирає конкретний вид поведінки. Є три основні процесійні теорії мотивації: *теорія очікувань, теорія справедливості та модель мотивації Портера-Лоулера.*

Теорія очікувань базується на тому, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною цільовою мотивацією людини для досягнення певної мети.

Очікування можна розглядати як оцінку певною особистістю вірогідності якогось явища. Аналізуючи мотивації до праці, теорія очікувань підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці – результати, результати – винагорода і валентність (задоволення винагородою). Очікування щодо затрат праці – результатів – це відношення між витраченими зусиллями і одержаними результатами. Якщо люди відчувають, що прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутим результатом немає, то, згідно з теорією очікувань, мотивація буде слабшати.

Очікування щодо результатів винагорода є очікування певної винагорода або стимулу у відповідь на досягнутий рівень результатів.

Третій фактор, який визначає мотивацію в теорії очікування, – це валентність або цінність стимулу чи винагороди. Інше пояснення того, як люди розподіляють і спрямовують свої зусилля на досягнення поставленої мети, дає теорія справедливості.

Теорія справедливості вивчає уявлення співробітників організації про те, наскільки об'єктивно менеджмент оцінює їх трудовий внесок у порівнянні з іншими працівниками (автор - Стейсі Адамс). Теорія припускає, що, оцінюючи індивідуальну винагороду за досягнуті в процесі праці результати, співробітники організації прагнуть до соціальної рівності.

Відповідно до теорії справедливості, у тому випадку, коли індивід оцінює отриману ним винагороду як приблизно рівну оплаті праці інших співробітників, що досягає аналогічних результатів, він сприймає відношення менеджменту до нього особисто як чесне і неупереджене. Рівність винагороди оцінюється за співвідношенням "входу" і "виходу". Трудовий вихід – це зарплата, визнання, просування по службі, інші вигоди, а вхід – освіта, досвід, докладені зусилля і здібності. Індивідуальне співвідношення входу і виходу порівнюється з аналогічними пропорціями інших членів робочої групи чи деякого середнього по групі. Відчуття справедливості виникає тоді, коли співвідношення індивідуального виходу і входу приблизно дорівнює пропорції виходів і входів колег.

Якщо баланс співвідношень вхід/вихід порушується, у співробітника виникає відчуття несправедливості. Таке може відбутися, наприклад, якщо людина з високим рівнем освіти чи великим досвідом одержує таку ж зарплату, як той, що тільки-но поступив на роботу, менш освічений співробітник. Можлива і зворотна нерівність: якщо працівник виявляє, що одержує більшу винагороду за ту ж роботу, що виконують його колеги. У такому випадку в нього може виникнути потреба виправити цю несправедливість. Можливо, підвищиться інтенсивність зусиль працівника, він прийме рішення про необхідність отримання додаткової освіти, а то й задумається про можливість зниження свого заробітку. Коли індивід відчуває несправедливість, у нього виникають внутрішні суперечності, що мотивують до досягнення балансу.

До найбільш поширених способів усунення нерівності відносяться.

- Зміна виходу. Можливо, індивід прийме рішення про необхідність збільшення винагороди (зажадає збільшення зарплати чи надання йому більш просторого офісу).
- Зміна входу. Людина може вибрати й інший шлях, зменшуючи докладені в процесі праці зусилля. Наприклад, працівник, що сприймає зарплату як непомірно малу, починає гірше працювати чи "опускається" до прогулів. Якщо працівник вважає, що йому переплачують, він може підвищити інтенсивність праці.
- Зміна уявлень. Дослідження показують, що в тому випадку, коли індивіду не вдається впливати на вхід чи вихід, можливе коригування його уявлень про справедливість. Він може штучно завищити статус своєї роботи чи якимось вплинути на уявлення інших людей про свій заробіток, що дозволяє відновити внутрішню рівновагу.
- Звільнитися. Якщо людина почуває, що до неї відносяться несправедливо, вона може прийняти рішення залишити роботу, розраховуючи знайти нову, з більш сприятливим балансом входу і виходу.

Працівники оцінюють свою винагороду, порівнюючи її з оплатою праці й інших вигод колег. Збільшення заробітної плати чи призначення на більш високу посаду, які сприймаються як несправедливі стосовно інших співробітників, не роблять мотивуючого впливу. Несправедливість в оплаті створює тиск на працівників, що часом виявляється занадто великим. І тоді вони намагаються змінити свої уявлення, змінити саму систему чи приймають рішення залишити роботу. Кваліфікований менеджер завжди прагне до того, щоб підлеглі сприймали його рішення як справедливі. У протилежному випадку мотивація співробітників до праці істотно знижується.

Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили *комплексну прецесійну теорію мотивації* з елементами теорії очікувань і теорії справедливості. Згідно з моделлю Портера-Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль співробітника, його здібностей і характерних особливостей, а також усвідомлення ним своєї ролі. Рівень його зусиль буде визначатися цінністю винагороди і ступенем впевненості в тому, що ці зусилля справді будуть достойно нагороджені. Більше того, за теорією Портера-Лоулера встановлюють співвідношення між винагородою і результатами, тобто людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати.

Згідно з моделлю Портера-Лоулера, результати, досягнуті співробітником, залежать від трьох змінних: затрачених зусиль, здібностей, характерних особливостей людини, а також від усвідомлення нею своєї ролі в процесі праці. Рівень затрачених зусиль, у свою чергу, залежить від цінності винагороди і того, наскільки людина вірить в існування тісного зв'язку між зусиллями і

можливою винагородою. Досягнення потрібного рівня результативності може викликати внутрішню винагороду (це почуття задоволення від виконаної роботи, почуття компетентності і самоповаги), а також зовнішні винагороди – похвалу керівника, премію, просування по службі.

Задоволення – це результат зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості. Задоволення від того, наскільки цінна винагорода насправді. Ця оцінка буде впливати на сприйняття людиною майбутніх ситуацій.

Один з найважливіших висновків Портера-Лоулера полягає в тому, що результативна праця приводить до задоволення.

Це прямо протилежне тому, що думають менеджери. Вони перебувають під впливом ранніх теорій людських стосунків. Ці теорії твердять, що задоволення веде до досягнення високих результатів праці (іншими словами – більш задоволені працівники працюють краще). Портер і Лоулер, навпаки, твердять, що усвідомлення виконаної роботи приводить до задоволення, і це підвищує результативність.

У підсумку модель Портера-Лоулера внесла основний вклад у розуміння мотивації. Ця модель показує, наскільки важливо об'єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення і сприйняття в рамках єдиної пов'язаної системи. Для України звичайно ж матеріальна винагорода є найактуальнішим стимулом [2].

Висновки

На сьогодні, мотивацію працівників в Україні можна звести до заохочення праці завдяки матеріальним благам, хоч існує безліч не менш ефективних стимулів. Процесійні теорії мотивації аналізують те, як саме людина розподіляє свої зусилля для досягнення різних цілей і як обирає конкретний вигляд поведінки. Згідно процесійним теоріям, поведінка працівника є також функцією його сприйняття і очікувань, зв'язаних заданою ситуацією, і можливих наслідків обраного ним типу поведінки. До цих моделей відносять теорію справедливості, модель Портера-Лоулера, теорію очікування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/212.html
2. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : «Кондор», 2006. – 664 с.

Юлія Сергіївна Чайка – студентка групи МОп-126, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: gulljulk@mail.ua .

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

Juliya S. Chaika – faculty of management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: gulljulk@mail.ua .

Supervisor: **Nikolai D. Pryshak** – Candidate of Science, Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.