

МОТИВАЦІЯ З ТОЧКИ ЗОРУ ПРОЦЕСІЙНИХ ТЕОРІЙ

студентка гр.Ф-01 Карпенко А. М.

Питання мотивації існує вже багато століть і є розглянуто великою кількістю науковців, але інтерес до нього не згасає. Ця тема є актуальною для будь-якого суспільства незалежно від часового простору. Мотивація присутня у кожній людині та є безперервним явищем. Немає такої справи, зробленої людиною, яка була б не вмотивованою. Кожного дня ми, студенти, йдемо в університет, адже чітко знаємо чому: ми хочемо отримати диплом та бути освіченими. Для чого? Щоб знайти роботу та мати високу посаду. Що це нам дасть? Ми отримаємо визнання, будемо заробляти гроші та забезпечувати в майбутньому сім'ю. Можна задавати такі питання безліч разів, але відповідь знайдеться завжди – є мотив, тобто внутрішній поштовх, який спрямовує нас діяти.

Одним із найперших розглянув цю проблему Віктор Врум, створивши свою теорію очікування. Вона полягає в тому, що існують три важливі складові при здійсненні людиною певної роботи: зусилля, покладені на це – результати – валентність. Валентність (цінність винагороди) відображає задоволення чи незадоволення від винагороди, внаслідок виконаної роботи. Якщо після докладення величезних зусиль керівник не помічає цього і дає мізерну винагороду або взагалі залишить працівника без неї, то валентність негативна і тому буде надалі мотивація працівника буде знижуватися, а це – причина низької продуктивності праці.

Також важливим кроком вперед була теорія справедливості Стейсі Адамса. Кожен із нас прагне досягнути чіткого балансу між тим, що вкладено у нашу працю із тим, що ми за неї отримуємо, порівняно із колегами. Адамс назвав «входом» і «виходом» цю рівність. «Виходом» він вважав заробітну платню, визнання та інші винагороди, а «входом» – інтелектуальні здібності, рівень освіти, докладені зусилля. Тобто співвідношення власних входів-виходів більшість людей порівнює аналогічними співвідношеннями своїх колег.

Так як теорії очікувань та справедливості мають спільні риси, то в один момент їх вирішили об'єднати Лайман Портер і Едвард Лоулер, внаслідок чого з'явилася комплексна процесійна теорія мотивації. Вона описує залежність досягнутих результатів від докладених зусиль та характерних особливостей людини, а також від усвідомлення своєї ролі у процесі виконання роботи. Винагорода або заохочення визначає зусилля, які буде прикладати працівник, якщо він буде впевнений в її отриманні. Рівень докладених зусиль визначається цінністю винагороди і впевненістю в тому, що ці зусилля дійсно приведуть до бажаного заохочення.

У кожній організації чи компанії існують певні цілі в межах стратегії. А тому кожний працівник по-різному їх сприймає і бажає їх досягти. Прикладом такого принципу була теорія Джона Локка, який стверджував, що люди, які ставлять перед собою (або перед своїми підлеглими) більш високі та важко реалізовані цілі, докладають більше зусиль та виконують свою роботу краще. Актуальною є фраза американського письменника Емерсона: «We aim above the mark to hit the mark», тобто, треба мітити вище цілі, щоб потрапити в неї. Адже на практиці набагато ефективніше ставити конкретні задачі, хоч і важкі, ніж спрямовувати роботу підлеглого одними словами «працюйте краще».

У 1938 році Б.Скіннер розробив теорію посилення мотивації. Вона відрізняється від попередніх тим, що включає залежність мотивації від досвіду людини. Поведінка людей обумовлена їх діями у минулому в подібних ситуаціях. Тобто ми завжди намагаємося вилучити уроки із нашого досвіду і в майбутньому частіше беремо ті завдання, які раніше давали позитивні результати, і навпаки, уникаємо завдань, які ми або ж зовсім не змогли виконати, або виконували на низькому рівні.

Отже, якщо раніше люди намагалися аналізувати мотивацію виключно з огляду на потреби людини, то згодом з'явилися теорії щодо адаптації людини залежно від різноманітності ситуацій та очікування результатів, внаслідок обраного типу поведінки. Хоча досить багато людей навіть не задумуються, що поведінка підсвідомо підбирається під конкретну ситуацію. Саме цей аспект описують сучасні процесійні теорії мотивації, знання яких може суттєво допомогти менеджеру правильно організувати роботу своїх підлеглих.

Ми вважаємо, що знання цих теорій дасть змогу в майбутньому правильно мотивувати своїх підлеглих, адже процесійні теорії ґрунтуються на людському факторі зміни своєї поведінки залежно від ситуацій і дають нам зрозуміти які саме мотиви змушують людину здійснювати ті чи інші вчинки.

1. Основи менеджменту : Навчальний посібник / Осовська Г.В., Осовський О.А. - К.: "Кондор", 2006.- 664 с.
2. http://ualib.com.ua/b_125.html

Науковий керівник: асист. Сергієнко А. О.