

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Пилипенко В.В., к.е.н., доцент
Сумський національний аграрний університет

Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу, основним мотивуючим чинником яких є бажання мати гарантовану заробітну плату. З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. У основі цих методів лежить твердження, що основним чинником, що мотивує, є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, такі, як самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю фірмою.

Вивчення потреб людини привело до появи двох глобальних теорій мотивації: змістовної теорії і процесуальної.

Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, що і є основним мотивом їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, Девіда Мак Клееланда.

Згідно із поглядами А.Маслоу, найвища потреба – потреба самовираження і росту людини як особистості – ніколи не може бути задоволена цілком, тому процес мотивації людини через потреби безкінечний. Обов'язок керівника полягає в тому, щоб ретельно спостерігати за своїми підпорядкованими, вчасно з'ясовувати, які активні потреби рухають кожним із них, і приймати рішення по їхній реалізації з метою підвищення ефективності роботи співробітників.

Відповідно до теорії Мак Клееланда люди, які прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити при занятті визначених посад в організації. Управляти такими потребами можна, підготовлюючи працівників до переходу по ієрархії на нові посади за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації і т.д. Такі люди мають широке коло спілкування і прагнуть його розширити. Їхні керівники повинні сприяти цьому.

Теорія мотивації Ф. Герцберга з'явилася в зв'язку з необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини. Перша група чинників пов'язана із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами, а також із навколишнім середовищем, у якому здійснюється сама робота. Друга група чинників мотивації пов'язана з характером і сутністю самої роботи. Керівник тут повинний пам'ятати про необхідність узагальнення змістовної частини роботи.

Різниця в розглянутих теоріях наступна: на думку А. Маслоу, після мотивації робітник обов'язково починає краще працювати; на думку Ф. Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після того, як вирішить, що мотивація неадекватна.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Тут говориться про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведіння для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться

теорія чекань В. Врума, теорія справедливості і теорія або модель Портера – Лоулера.

Відповідно до теорії чекань не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення цілі, але й обраний тип поведіння. Поведіння співробітників визначається поведінням: 1) керівника, що за певних умов стимулює роботу співробітника; 2) співробітника, що упевнений, що за певних умов йому буде видана винагорода; 3) співробітника і керівника, що допускають, що при визначеному поліпшенні якості роботи йому буде видана визначена винагорода; 4) співробітника, що зіставляє розмір винагороди із сумою, що необхідна йому для задоволення визначеної потреби.

Відповідно до теорії справедливості ефективність мотивації оцінюється працівником не по визначеній групі чинників, а системно з обліком оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні.

Співробітник оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови в який працюють він і інші співробітники.

Теорія мотивації Л. Портера – Э. Лоулера побудована на сполученні елементів теорії чекань і теорії справедливості. Суть її в тому, що введені три перемінні, що впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особисті якості людини і його спроможності й усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії чекання тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить у те, що ця винагорода буде адекватно витраченим їм зусиллям. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що люди мають власне судження з приводу слушності або неправильності винагороди в порівнянні з іншими співробітниками і відповідно і ступінь задоволення. Звідси важливий висновок про те, що саме результати праці є причиною задоволення співробітника, а не навпаки.

Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 22–24 червня 2012 року / за заг. ред. -О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 107-109.