ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВ

Тарасенко Д.Л.
кандидат наук з державного управління, доцент кафедри економіки підприємства Макіївського економіко-гуманітарного інституту

Стаття присвячена дослідженню теорій мотивації та їх адаптації до сучасних ринкових умов. У статті розглянуто основні теорії мотивації, які впливають на систему інтересів та яким відводиться особливе місце в структурі елементів мотиваційного середовища.

Ключові слова: теорії мотивації, мотивація, потреби, заробітна плата, праця, задоволеність та незадоволеність працею.

Статья посвящена исследованию теорий мотивации и их адаптации к современным рыночным условиям. В статье рассмотрены основные теории мотивации, которые влияют на систему интересов и которым отводится особое место в структуре элементов мотивационной среды.

Ключевые слова: теории мотивации, мотивация, потребности, заработная плата, работа, удовлетворенность и неудовлетворенность трудом.

The article investigates the theories of motivation and their adaptation to the current market conditions. The article discusses the basic theory of motivation that affect the interests of the system and which is given a special place in the structure of the elements of the motivational environment.

Keywords: theory of motivation, motivation, needs, salaries, job satisfaction and dissatisfaction with work.

Актуальність теми дослідження. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку держави пов’язано із вирішенням ряду важливих питань. Одним із головних є відродження виробництва і підприємств в цілому. Вирішальним фактором на підприємстві є людський капітал. Для того, щоб людина працювала продуктивно і реалізовувала свій трудовий і творчий потенціал необхідна ефективна мотивація. Саме мотивація персоналу підприємства є на сьогодні найактуальнішим питанням, тому що сталий розвиток підприємства безпосередньо залежить від якісної праці всього персоналу. ефективна

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями у сфері теорій мотивації займалися такі вітчизняні та закордонні вчені, як М. Магура, М.Курбатова [2], Н. Садовська, М. Фоміна, В. Врум , Ф. Герцберг, Е. Лоулер, А.Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Л. Портер, Б. Скіннер, Ф. Тейлор та ін.

Метою статті є дослідження теорій мотивацій та їх використання в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу. Шлях до ефективного управління людиною проходить через розуміння її мотивації. Існує багато теорій мотивацій, які між собою різняться. Однією з найпоширеніших теорій мотивацій є змістова теорія А. Маслоу.

Згідно Маслоу, люди постійно відчувають якісь потреби, з них виділяються найбільш виражені, які можуть бути об'єднані в п'ять груп і знаходитися в суворої ієрархічності по відношенню один до одного (рис. 1). Як визначив Маслоу, тільки незадоволені потреби здатні мотивувати людей. Якщо яка-небудь потреба задоволена, то на її місце стає наступна, що вимагає задоволення. Причому, первинні потреби вимагають якнайшвидшого задоволення, тоді як вторинні діють на людину тільки після задоволення первинних. Важливо відзначити, що вторинні потреби можуть бути задоволені великим числом способів, ніж первинні [1].

До первинних Маслоу відносить дві групи потреб: фізіологічні та потреби в безпеці і впевненості в майбутньому. Фізіологічні допомагають людям виживати і підтримувати організм у життєдіяльному стані. Люди, що працюють по причині задоволення даної групи потреб зазвичай не цікавляться змістом роботи, тому що свою увагу вони акцентують на розмірі оплати і умовах праці. Для управління такими людьми необхідно, щоб оплата їх праці забезпечувала виживання, а умови не обтяжували існування. Потреби в безпеці і впевненості в майбутньому, потреби даної групи пов'язані з прагненням людей захиститися від фізіологічних і психологічних небезпек

навколишнього світу і бути впевненими в тому, що їх фізіологічні потреби будуть задоволені в майбутньому.

Рис. 1. Піраміда потреб за А. Маслоу

Люди, які відчувають дані потреби, завжди прагнуть застрахувати себе як в прямому так і в переносному сенсі від усіляких несприятливих ситуацій і змін. Це пов'язано з отриманням освіти, придбанням страхового поліса, бажанням знайти хорошу надійну роботу з хорошими видами на пенсію. Щоб ефективно управляти людьми даного типу необхідно створити чітку і надійну систему соціального страхування, оплачувати гідно їх працю; не слід залучати таких людей до виконання ризикованих завдань, що призводять до змін і нестабільності.

До вторинних, на думку Маслоу, відносяться наступні три групи потреб: потреби в приналежності і причетності (люди, що спираються на дану групу потреб, прагнуть бути членами будь-яких об'єднань, брати участь у громадських заходах; такі люди в роботі намагаються налагодити дружні стосунки з колегами), для управління даним типом людей керівництву слід влаштовувати більше групових заходів, а також нагадувати про те, що їх цінують колеги по роботі; потреби визнання і самоствердження (дана група потреб відображає прагнення людей бути компетентними, щоб оточуючі визнавали це), люди такого типу як правило прагнуть завоювати позиції лідера, авторитет, керуючи такими людьми не слід забувати про використання різних форм вираження визнання їх заслуг; потреби самовираження (по суті це потреби у втіленні своїх потенційних можливостей, зростанні і розвитку як особистості), люди, які відчувають такі потреби, дуже креативні, тому керівництву слід давати їм оригінальні завдання, що вимагають оригінальних підходів. Все перераховане укладається в «піраміду»:

Маслоу вважав, що потреби нижніх рівнів значно більше впливають на людину, ніж потреби вищих рівнів. У кожний певний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, яка для нього буде найбільш значною. З розвитком людини як особистості розширюються її потенційні можливості, отже, потреба в самовираженні ніколи не зможе бути повністю задоволена, тобто і весь процес мотивації через потреби нескінченний. [2, с.70]

Теорія А. Маслоу не є основоположною, тому що первинні потреби можуть задовольнятися протягом всього життя та необов'язково їх розглядати у певній ієрархії. Автором вважається, що потреба кожної людини є індивідуальною. Як, наприклад, для студента може бути важливіше сьогоднішнє дозвілля, ніж завтрашній обід.

З розвитком економічних відносин і удосконаленням керування значна роль у теорії мотивації приділяється потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід МакКлелланд. Відповідно до його твердження структура потреб вищого рівня зводиться до трьох чинників: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала або визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинно не тільки говорити про честолюбство, але і показувати уміння людини успішно працювати на різних рівнях керування в організаціях, а прагнення до визнання - його спроможність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміти переконувати оточуючих у його правильності.

Відповідно до теорії МакКлелланда, люди, що 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. [3]

Аналізуючи теорію МакКлелланда можна сказати, що вона може бути застосована на невеликій кількості підприємств, тому що більшість керівників не мають прагнення для розвитку своїх працівників.

Вчений, який вплинув на практику управління, є Фредерік Герцберг. У 50-60-х роках XX століття Ф. Герцбергом було проведено дослідження, метою

якого було виявлення чинників, що надають мотивуючий і демотивируючий вплив на людину. До цього вважалося, що стан задоволеності і незадоволеності людини протилежні. Але, виявляється, не все так однозначно. Висновки, зроблені Герцбергом, були насправді оригінальними. Герцберг встановив, що стан задоволеності та незадоволеності є незалежними. Іншими словами, ліквідація чинників, що викликають незадоволеність, не призводило до збільшення задоволеності і навпаки. [2]

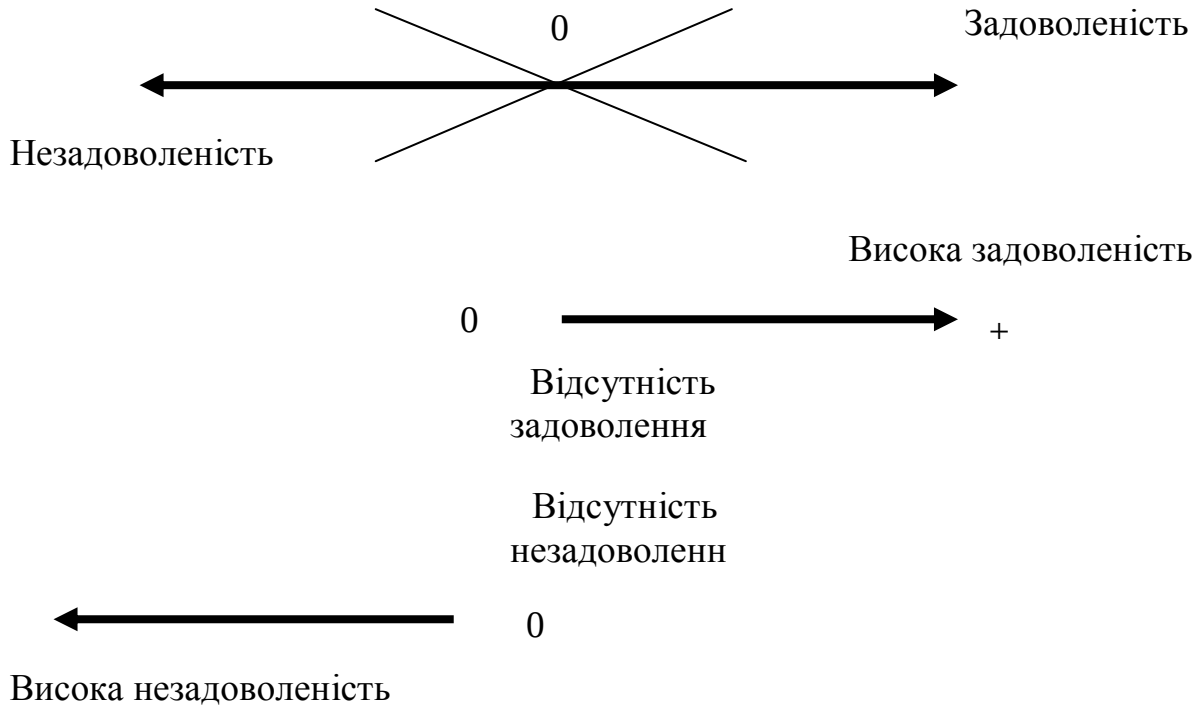

Рис. 2 Задоволеність і незадоволеність працею по Герцбергу [2]

Процес «задоволеність-відсутність задоволеності» в основному знаходиться під впливом факторів, пов'язаних зі змістом роботи, тобто з внутрішніми щодо відношення до роботи чинниками.

Дані фактори надають сильний мотивуючий вплив на поведінку людини, який може привести до хорошого виконання роботи. Якщо ці фактори не присутні, то їх відсутність не викликає сильної незадоволеності.

Мотивуючі фактори розглядаються як самостійна група потреб, узагальнено яку можна назвати групою потреб у зростанні. До цієї групи відносяться такі потреби або фактори, як досягнення, визнання, відповідальність, просування, робота сама по собі, можливість зростання. Якщо дані потреби задовольняються, то і людина відчуває задоволення. А так як вони можуть приводити до задоволення, то вони грають мотивуючу роль. [4, с.154-155]

На процес «незадоволеність-відсутність незадоволеності» (рис. 2) впливають зовнішні фактори, названі гігієнічними, тобто ті, які пов'язані з навколишнім середовищем, в якій виконується робота: політика фірми і адміністрації, умови роботи, безпека на робочому місці, величина заробітної плати, статус, міжособистісні відносини з начальниками, колегами, підлеглими, ступінь безпосереднього контролю за роботою. Відсутність зазначених факторів викликає у працівника відчуття незадоволеності, одночасно з цим, згідно Герцбергу, наявність даної групи факторів не обов'язково викликає стан задоволеності. Одним з парадоксальних висновків, зроблених Герцбергом з аналізу гігієнічних факторів, з'явився висновок про те, що зарплата не є мотивуючим чинником. Якщо заробітна плата розглядається як наслідок політики організації, вона є гігієнічним чинником. Якщо заробітна плата виступає в якості форми визнання за добре виконану роботу, в якості індикатора прогресу людини в роботі, то вона є мотиватором. І ці дві функції грошей - як фактора гігієни і як чинника мотивації - важливо враховувати при побудові систем матеріального стимулювання працівників. Необхідно пам'ятати, що заробітна плата, її розмір можуть ніяк не впливати на мотивацію працівника, на його бажання працювати з високою віддачею, і підвищення оплати буде призводити лише до тимчасової відсутності незадоволеності. [2, с.103, с.107]

Системі інтересів відводиться особливе місце в структурі елементів мотиваційного середовища, що виражають прагнення людини до задоволення своїх потреб. Найбільш суперечливим і дискусійним питанням залишається обґрунтування пріоритетності трьох видів інтересів: суспільного, колективного та особистого.

Висновки. Сьогодні в умовах кризи, коли економіка країни в цілому знаходиться у незадовільному стані, а у теперішній час, коли більшість підприємств несе збитки через нестабільність світової економіки, йде втрата робочих місць, гідна заробітна плата є не найменш важливим мотиватором на ринку праці. Теорія МакКлелланда може бути застосована на невеликій кількості підприємств, тому що більшість керівників не мають прагнення для розвитку своїх працівників. Герцберг встановив, що стан задоволення та незадоволеності є незалежними і цей процес в основному знаходиться під впливом факторів, пов'язаних зі змістом роботи.

Література

1. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма к японизации. / Д. Шелдрейк – Спб: Питер, 2001, – 352с.

2. Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов. / М. Магура, М. Курбатова – СПб:Питер, 2007 – 653 с.

3. Кондратьев О. В. Мотивация персонала. Нет мотива – нет работы / О.В. Кондратьев, М.В. Снежинская, Ю.Е. Мелихов "Альфа-Пресс" 2005 – 538 с.

4. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. / О.С Виханский, А.И. Наумов – М.: Экономист, 2003 – 528 с.