

УДК 331.101.3

Васильєва О.О.¹

Ширіна О.О.²

¹ канд. фіз.-мат. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-216 НУ «Запорізька політехніка»

РОЗВИТОК ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Відомий американський вчений у галузі менеджменту Річард Л. Дафт розглядає мотивацію як силу, що існує усередині або поза людиною і спонукає у ній ентузіазм і завзятість під час виконання певних дій. Вчений зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи керівника саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації» [1].

За допомогою використання певних методів мотивації керівники винагороджують персонал за працю, спонукають його до подальшої більш продуктивної діяльності. Якщо працівник бачить, що його старання винагороджуються він буде краще працювати.

Конкретна постановка завдань та обговорення кінцевих цілей відчутно мотивують персонал. Працівник має знати, що його праця також впливає на кінцевий результат усієї роботи підприємства, ким би він не працював. Участь співробітників в плануванні і розвитку компанії показує працівникам, що їх цінують, завдяки цьому зростає відданість і віддача компанії.

Матеріальна мотивація може здійснюватися у вигляді заробітної плати та премій, за останній час для співробітників комерційних компаній все більше поширення набуває ще один вид грошової винагороди - участь в прибутках, завдяки цьому працівники викладаються на роботі більше. Також можуть надаватися квитки на певні заходи або путівки на відпочинок, машина для особистого використання [2].

Палітра методів моральної (нематеріальної) мотивації дуже широка. До них належить, перш за все, визнання, яке може бути особистим і публічним.

Відсутність похвали, особливо за якісно виконану роботу, незаслужена або неширока похвала демотивують, тому для дієвості цих методів необхідні об'єктивні критерії, які дають змогу оцінити діяльність працівника. Нематеріальну мотивацію демонструють участю в управлінні: працівникам надається право голосу при вирішенні ряду проблем, насамперед, соціального характеру; їм надаються певні права та відповідальність [2].

Розвиток теорій мотивації розпочався з початку XX століття. Виділяють наступні групи теорій мотивації та їх представників:

- змістовні теорії (Маслоу, Альдерфер, Герцберг, МакКлелланд і ін.);
- процесуальні теорії (Врум, Адамс, Локка, Портер-Лоулер та ін.);
- теорії, засновані на ставленні людини до праці (Макгрегор, Парсонс, Тейлор, Оучі).

Первинною теорією мотивації прийнято вважати теорію Маслоу, яку називають ієрархією потреб Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини, її прихильники, у тому числі і Абрахам Маслоу, вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини.

Теорії мотивації розглядають динаміку взаємодії різних мотивів, тобто ті, які ініціюють і формують поведінку людини, називають теоріями процесу мотивації. Ці теорії дають розуміння, як будується процес мотивації і як можна здійснювати мотивування людей на досягнення бажаних результатів. Є три основні процесуальні теорії мотивації: В.Врума, Адамса і Е.Лока, всі концепції поєднує модель Портера-Лоулера [3]. Винагорода розглядається з двох позицій: цінності для працівника та прямого зв'язку із витраченими зусиллями (справедливість винагороди).

Комфортні умови праці, соціальний пакет, який пропонує підприємство, подяка за якісно виконану роботу, публічна похвала за внесок в розвиток компанії, спонукають персонал до праці. Для дієвої мотивації людини не існує універсального способу. Застосування тієї чи іншої концепції носить ситуаційний характер.

Якщо працівник починає допускати в своїй роботі помилки, це є сигналом щодо проблем в психологічному стані працівника або стані його здоров'я, а також симптомом неблагополуччя в організації виробництва. Необхідно постійно здійснювати моніторинг потреб працівників, постійно змінюючи та доповнюючи комплекс використовуваних методів мотивації з метою оптимального поєднання зацікавленості персоналу та організаційних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дафт Р. Л. Менеджмент : учебник. Питер, 2000. 832 с.

2. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов. Управление персоналом. 2007. 653 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/1040392/> (дата звернения: 10.04.2020).

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. Москва. 2005. 670 с.