

УДК 331.101.3

Соріна О.О.¹, Тесленок І.М.², Атрощенко В.С.³

¹ канд. економ. наук, старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² канд. економ. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

³ студ. гр. ФЕУ-511м НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація співробітника має дуже велике значення в управлінні персоналом сучасної організації, оскільки вона є безпосередньо причиною для роботи персоналу. При низькому рівні мотивованості від членів трудового колективу неможливо очікувати ні того, що вони справлятимуться зі своїми обов'язками, ні їх зацікавленості у досягненні цілей організації.

В основі всіх сучасних концепцій мотивації персоналу лежать базові теорії, засновані на потребах людини: (Ф. Герцберга, Ф. Тейлора, Д. МакКлелланда, А. Маслоу). На відміну від класичних концепцій мотивації, у сучасних концепціях більше уваги приділяється мотивації персоналу організацій, які мають інноваційне спрямування, пошуку шляхів узгодження інтересів і цілей організації та людини, розвитку мотивів особистості тощо.

Так, теорія соціального навчання Дж. Роттера наполягає, що поведінка людини у повсякденному житті формується завдяки соціальному досвіду. Людина, діючи цілеспрямовано, максимізує заохочення та уникаючи покарання, прагне задоволення потреб у визнанні, домінуванні або лідерстві, незалежності, прихильності, захисті та фізичному самопочутті. Поведінка людини у складних ситуаціях визначається взаємодією чотирьох змінних: а) потенціалу поведінки, б) очікування, в) цінності підкріплення та г) психологічної ситуації.

Теорія трудової мотивації Дж. Аткинсона полягає у тому, що поведінка працівника є результатом його індивідуальних якостей та сприйняття ситуації. Дослідник вважає, що кожна людина має два мотиви – мотив успіху та мотив, спонукаючий уникати невдач. Згідно теорії Аткинсона, люди, які у

більшій мірі орієнтовані на успіх, віддають перевагу завданням середньої важкості. Але є й ті, що можуть ризикнути заради здійснення цілі. Тому важливо розподіляти робочі завдання, спираючись на індивідуальні особливості людини.

Теорія потоку М. Чиксентміхайї полягає у тому, що людина найбільш щаслива, якщо перебуває у так званому «потоковому стані». Потік можна охарактеризувати як стан, при якому увага, мотивація та ситуація з'єднуються, викликаючи щось на зразок продуктивної гармонії або зворотного зв'язку. Стан потоку можна вважати оптимальним станом внутрішньої мотивації, коли людина повністю включена в те, що вона робить. Щоб досягти стану потоку, необхідно знайти рівновагу між складністю завдання та вміннями людини. Якщо завдання для людини занадто легке або важке, потоковий стан не може бути досягнутий.

Теорія мотивації Б. Трейсі вважає, що необхідно залучити до компанії «правильних» людей, тобто таких, що поділяють корпоративну культуру організації, з відповідним світоглядом і характером, завантажити їх роботою на старті, щоб вони могли з самого початку демонструвати свої виконавські здібності, тримати співробітників у курсі справи. Він також визначає «Три мотивуючих П» – заохочення, визнання, підтримка. Трейсі розглядає якість з погляду ставлення співробітників до своїх функцій та говорить про необхідність постійної мотивації людей на підвищення якості виконуваної ними роботи: чим вона вище, тим вище оцінка особистої якості співробітника і тим ближче компанія до надання високоякісних послуг та виробництва високоякісних продуктів. Ідеал, якого має прагнути колектив, «нуль дефектів», (найвища оцінка якості). Але найважливішим дослідник вважає фактор дружби. Керівництво повинно турбуватися про своїх робітників, вникати у їхні проблеми та відноситись до них так, начебто вони партнери чи клієнти.

Теорія характеристик роботи Дж.Р. Хекмана та Г.Р. Олдхема має на увазі, що якщо робота відповідає певним параметрам, які викликають позитивні емоції у працівників, то ці емоції стають мотивуючими факторами праці. При цьому якщо працівники бачать, що параметри їх праці змінюються на краще, це також буде мотивувати їх до більш якісної праці [1, 2].

Отже, створюючи сучасні системи мотивації персоналу, необхідно насамперед, враховувати бажання працівника щодо виконання певного типу завдань. Якщо підібрати йому той спектр діяльності, який буде йому цікавий, завдання буде виконано старанно і з більшою самовіддачею, ніж під загрозою звільнення або санкціями.

Також, необхідно розробляти комплексні мотиваційні програми для кожного співробітника організації у прямій залежності від результатів оцінки

його праці. Якщо заохочувати працівника за успішне виконання того чи іншого завдання, яке буде йому цікаве, він матиме високу мотивацію, а отже, високу ефективність на підприємстві.

Таким чином, кожна з сучасних теорій мотивації відповідає на актуальні питання та пропонує своє бачення вирішенні ситуації з мотивації персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Коргова М.А., Колесникова И.В., Висханова Н.Ш. Современные теории мотивации персонала: ответы на актуальные вопросы практики. Социология. 2020. №5 С. 134-137. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-teorii-motivatsii-personala-otvety-na-aktualnye-voprosy-praktiki> (дата обращения: 19.04.2022)

2. Мотивація співробітників: значення, види, прийоми URL: <https://buduysvoe.com/publications/motyvaciya-spivrobotnykiv-znachennya-vydyrhuomu> (дата звернення: 19.04.2022)