

ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ

Жодна людина не стане діяти всупереч своїм інтересам. Всі керівники бажають мати високі показники роботи своїх підлеглих, саме тому необхідно розуміти як мотивувати людину працювати якісно і результативно. Для цього необхідно володіти основними теоріями мотивації для того, щоб застосовувати їх на практиці відповідно до ситуації. Продуктивність праці, атмосфера в колективі на пряму залежить від керівництва організації. Якщо керівництво організації зацікавлено у якісній роботі своїх підлеглих, воно обов'язково має знати наступні теорії мотивації і застосовувати їх на практиці.

Всі теорії мотивації можна розглядати з двох сторін – змістову і процесуальну. Змістова теорія або її ще називають теорією задоволення має в основі ті потреби, які змушують індивідуума діяти.

Серед більш сучасних теорій виступає процесуальна – це теорія, що в основі має поведінку людей орієнтується на сприйняття і пізнання людей. Цю теорію можна назвати – теорією справедливості, теорія очікування і модель мотивації Портера-Лоулера [1].

Для початку розглянемо теорію потреб за Маслоу. Основна думка якої полягає у наступному: якщо хочеш змусити людину діяти спочатку треба з'ясувати, що саме спонукаю особу діяти, що конкретно для кожного підлеглого буде мотивацією. Але треба враховувати той факт, що з плином часу ці потреби можуть і будуть змінюватися. Тому не треба розраховувати на те, що якщо мотивація спрацювала один раз то спрацює і в наступні рази. Тому існують способи за допомогою яких можна задовольнити потреби вищих рівнів особи у трудовому процесі.

1. Соціальні потреби (створення сильного колективу, надання кожному працівникові необхідної інформації і обов'язково має бути зворотній зв'язок, надання співробітникам такої роботи, що не заважала б робітникам спілкуватися, якщо неформальна група не вносить розлад у роботу колективу її необхідно обов'язково зберегти, культивувати соціальну активність трудової групи).

2. Повага до потреб (необхідно пропонувати доволі змістовну роботу, розвивати творчі здібності робітників, надавати об'єктивну оцінку і заохочувати результати, надавати працівникам можливість у визначенні мети і ухваленні рішень, створити систему кар'єрного росту, надання робітникам певних повноважень і прав, інформувати робітників про результати їх роботи, організація курсів для підвищення кваліфікації, надання складної роботи, що вимагає від робітників певної віддачі).

Процесуальна теорія дає аналіз тому, як особистість розподіляє зусилля у досягненні різноманітних завдань і задач.

Тому теорія очікування мотивацію розглядає з трьох частин:

- 1) це очікування того, що зусилля принесуть очікувані результати;
- 2) надія на – зусилля, які гарантують бажану винагороду;
- 3) отримаємо очікувану ціну винагороди.

Кожен менеджер має розуміти, що при практичному підході ми стикаємось з тим, що кожна особистість сприймає винагороду по-різному оскільки всі мають різноманітні потреби. Необхідно проаналізувати потреби робітників і кожному відповідно до потреб запропонувати винагороду. Щоб досягти найвищого рівня мотивації або хоча б приблизитись до нього треба встановити співвідношення між отриманими результатами і винагородою. Саме тому в обов'язки керівника і входить постановка чітких результатів і всіма способами переконання підлеглих у тому, що вони можуть досягти цих результатів якщо мобілізують свої сили на благо поставленої меті. Але треба розуміти, що

продуктивність праці висока лише у тому випадку, якщо працівники мають необхідні повноваження і рівень знань та вмінь для виконання поставленого завдання.

Теорія справедливості говорить про те, що працівники об'єктивно сприймають отриману винагороду із своїми зусиллями і співставляють це з колегами які виконали аналогічну роботу. Провівши такий аналіз робітник зробить висновки згідно я яким і буде діяти у майбутньому. Якщо виявиться, що він працює більше за інших, а отримає менше або на рівні це призведе скоріше за все до того, що він почне менше працювати, не виявлятиме зацікавленості. Якщо людина отримує більше за інших, а робота виконана нею аналогічна це не змусить її працювати більше або наполегливіше, скоріше за все продуктивність праці залишиться на цьому ж рівні.

Коли Альдерфер створював свою теорію вважав, що потреби осіб можна систематизувати в окремі групи, тому його теорія перегукується з теорією Маслоу.

Розглянемо основні відмінності цих двох теорій. Альдерфер розділяє потреби індивідуума на три основні категорії:

1) екзистенціальні тобто ті потреби, що виражаються у фізичному існуванні особи і потреби безпеки відповідно;

2) соціальні потреби (зв'язку) – в своїй основі мають виключно соціальну природу людини, сюди можна віднести, як приклад, потреби пов'язані з соціальним положенням, тобто мета людини мати друзів і ворогів, сім'ю, особа прагне займати високі щаблі на роботі, хоче щоб до її думки дослухались оточуючі, щоб її думка була важлива.

Теорія потреб Девіда МакКаленда розглядає три види потреб: 1) потреби в успіху – люди намагаються бути першими, або зробити роботу краще за інших, людина хоче перевищити встановлені стандарти, усвідомити особисті досягнення. 2) потреба у владі – людина прагне мати вплив на інших, мати змогу керувати поведінкою інших, відчувати свою значущість. 3) потреби в належності – в товариських, дружніх міжособових стосунках з колегами по роботі.

Згідно з дослідженнями Девіда МакКаленда індивідууми, з потребами в успіху найбільш мотивовані роботою, яка передбачає – помірний ступінь ризику (50/50) ймовірність успіху і невдачі, швидкий і чіткий зворотній зв'язок, що необхідно для виявлення прогресу, враховує особисту моральну відповідальність людини, що виконує роботу.

Особи з високими вимогами у належності мають потребу у дружніх і товариських стосунках і полюбують роботу якій притаманні такі риси: кооперація але не конкуренція, порозуміння займає провідне місце у системі стосунків між колегами. Компетентні менеджери знаючи про таку особливість часто нею користуються і створюють атмосферу сильного командного духу, що якісно впливає на роботу всього колективу.

Уважно проаналізувавши свої наукові роботи Девіда МакКаленд прийшов до такого висновку: особи, що мають високу потребу в успіху найчастіше досягають успішності в підприємницькій діяльності, відмінно управляють власним бізнесом, управляють самостійними одиницями в рамках великих підприємств і організацій. Також висока потреба в успіху – це не обов'язково характеристика хорошого менеджера. А потреби у належності і владі тісно пов'язані з успіхом в управлінській діяльності людини. Можна помітити, що у ефективних менеджерів, які займають високі ланки, високі потреби у владі. У підлеглих необхідно намагатися стимулювати в досягненнях (в успіху), це і складає основну роботу менеджера.

Дві великі категорії потреб входять в основу теорії Ф. Герцберга: мотивуючі фактори, гігієнічні фактори. Перша категорія, як можна зрозуміти з назви, мотивує працівників до кращого виконання роботи. Друга категорія, за думкою вченого, описує навколишнє оточення працівника.

Особливість гарного керівника в тому, що він не буде стикатися з такою проблемою як велика плинність кадрів. Оскільки він вміє правильно мотивувати кожного. Але слід зазначити, що ця теорія отримала крім позитивної критики ще й негативну. Оскільки в ній

знайшли багато схожого з теорією Маслоу, а також у цій теорії немає багатьох змінних, які можна було б використовувати у якості мотивуючих чинників.

Основною думкою цієї теорії, як і інших залишається - адміністрація має слідкувати за тим, щоб винагороду отримували відповідно до виконаної роботи і отриманих результатів.

Тому кожен керівник повинен досконало володіти психологією людини, вміти ставити завдання з мотивацією, яка буде підібрана індивідуально для кожного індивідуума. Також слід пам'ятати, заробітна платня – важливий мотиватор, але не єдиний. Багатьох робітників цікавить можливість кар'єрного зростання. Ці особливості треба враховувати при наданні підлеглим службових завдань. Також не слід забувати про важливість творчого, інтелектуального росту особи. Кожен робітник повинен відвідувати курси підвищення кваліфікації, мати змогу розвивати свої навички, бачити перспективи у подальшій роботі на своєму підприємстві. Якщо менеджер прийме до уваги всі ці фактори він отримає максимальну віддачу від робітників, високу продуктивність праці, не матиме проблем з плинністю кадрів.

Список використаної літератури

1. Управління людськими ресурсами - Воронкова В.Г. - 5.2. Змістові теорії мотивації [Електронний ресурс] режим доступу: <https://westudents.com.ua/glavy/47532-52-zmstov-teor-motivats.html> дата звернення (08.12.18)

2. [Електронний ресурс] режим доступу: <https://library.if.ua/book/116/7764.html> дата звернення (09.12.18)

3. [Електронний ресурс] режим доступу: https://pidruchniki.com/12631113/menedzhment/teoriyi_motivatsiyi дата звернення (09.12.18)