

Грошев Я.С., магістрант гр. ПУА-16-1,

В.Г. Воронкова д.філософ.н., проф. - науковий керівник

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКУ

Запорізька державна інженерна академія

Актуальність вивчення проблем мотивації є особливо актуальним в сучасну епоху, хоча розвиток даної проблеми тягнеться ще з часів Ф.Тейлора. Науковий менеджмент передбачав систематичний аналіз робочих завдань, мета якого використання отриманих даних для підвищення продуктивності праці. Увага прихильників цього напрямку була зосереджена на оплаті праці, в контексті якої працівник розглядався як «економічна людина», готова працювати «більше за більші гроші» [1, с.497-529]. Поступово в уявленнях менеджерів концепція «економічної людини» була витіснена іншою більш позитивною по відношенню до працівників концепцією, що розглядала людину з позиції людських відносин. Зміни поведінки людей можна досягнути під впливом підвищеної уваги менеджера до людини («хоторнський експеримент»).

Підхід з позиції людських ресурсів є подальшим розвитком концепції «людини економічної» і «людини соціальної». У відповідності з теорією «цілісності людини» кожний індивід – це багатостороння людина, яка детермінована різноманітними факторами. Концепція людських ресурсів – це фундамент сучасних підходів до мотивації праці, в основі якої відносини до людини як до цілісної, що прагне досягнути високих результатів. Сучасні підходи до мотивації праці сформувалися на основі: 1) теорії змісту мотивації, яка аналізує базові потреби особистості; 2) теорії процесів мотивації, в основі яких вплив розумових факторів, що пояснюють, якими способами працівники намагаються досягти винагороди; 3) теорії підкріплення, що досліджують зразки поведінки.

Теорії змісту мотивації відносяться до потреб, теорії процесів – до поведінки, теорії підкріплення – до винагороди. Теорія мотиваційного механізму була розроблена А.Маслоу, в основі якої ієрархія потреб, що розташовуються в ієрархічному порядку: 1) фізіологічні потреби; 2) потреби в безпеці; 3) відносини в належності; 4) потреби у самоповазі; 5) потреби в самоактуалізації. Теорія потреб А.Маслоу була піддана критиці К.Алдерфером, який висунув теорію «СВР», в якій слово С - існування, В – взаємозв'язок і Р - зростання, тому й виокремлюються потреби: 1) в існуванні, фізичному здоров'ї і добробуті; 2) потреба у взаємозв'язку – задоволення взаємовідносин з іншими людьми; 3) потреба в зростанні – розвитку внутрішнього потенціалу людини, розширення компетенцій. Багато компаній прийшли до висновку, що людина повинна себе відчувати потрібною, формувати почуття власної значимості, необхідності іншим людям. Ф.Герцберг розробив двохфакторну модель мотивації, в контексті якої мотиватори (досягнення, визнання, відповідальність, праця, особистісне зростання) і гігієнічні фактори (умови праці, оплата праці, безпека, політика компанії, керівники, міжособистісні відносини), які впливають на рівень задоволеності чи незадоволеності працею. Рівень задоволеності визначається мотиваторами, тобто потребами більш високого рівня у досягненні, визнанні, відповідальності і можливості зростання. Ф.Герцберг вважав, що при відсутності мотиваторів людина відноситься до своєї праці нейтрально, при появі мотиваторів – формується задоволення працею. Задоволення рівня гігієнічними факторами дозволяє позбавитися від незадоволеності працівниками своїми умовами праці. Щоб спонукати людей до праці, слід розробляти мотиваційні механізми, які враховують всі вище означені умови - умови праці, її оплати та отримання задоволення від праці [1].

Література:

1. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л.Дафт. СПб, 2013.- 832 с.

