

ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Анотація. У статті здійснюється узагальнення еволюції наукових поглядів зарубіжних вчених-економістів різних періодів і систематизація концептуальних підходів до проблеми мотивації праці персоналу. Проаналізовані різні теорії мотивації для визначення спрямованості їх практичного використання в сучасних умовах.

Постановка проблеми. В умовах адаптації підприємств до нових умов господарювання потребує наукового дослідження проблема теорій мотивації, які дозволяють глибше зрозуміти трудову поведінку людей у всій її різноманітності, проектувати і впливати на неї для досягнення особистих цілей працівників і цілей підприємств. Аналіз різних теорій мотивації дасть змогу обрати найбільш ефективні підходи до створення мотиваційного механізму окремих суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили вчені XVII - поч. XX ст. А. Сміт, М. Вебер, Ф. Тейлор, Г.Емерсон, М. Колет, А. Файоль, Е. Мейо та інші. Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході є А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та інші.

Ціль роботи. Систематизація концептуальних підходів до вирішення основних проблем мотивації праці персоналу на основі розгляду існуючих класичних та сучасних теорій мотивації.

Виклад основного матеріалу. Методи, способи та теорії мотивації пройшли довгу історію еволюційного розвитку. Адже складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлює множинність підходів до розуміння її суті, структури, а також до методів її вивчення.

Найпершим із застосовуваних на практиці методів мотивації був метод “батога і пряника”. При цьому під “батогом” розумівся страх, голод, тілесне покарання, а під “пряником” – матеріальна чи інша винагорода. Модель грубого примусу до праці була домінуючою упродовж багатьох років [2, с. 18]. Політика “батога і пряника” характеризується простотою мотивів і стимулів для досягнення поставлених цілей. Вона більш доцільна в екстремальних ситуаціях, коли мета чітко визначена, але мало ефективна при виконанні складних проектів з великою тривалістю і значною кількістю працівників.

Одним із перших, хто вивчав з економічної точки зору проблему мотивації праці, був А. Сміт. Він є автором концепції “економічної людини”, в основі якої лежить твердження, що головним мотивом до праці “економічної людини” є економічний інтерес, потяг до максимальної економічної вигоди, природне бажання поліпшити свій добробут, що задовольняється тільки в результаті обміну між людьми [4, с. 233]. Погляди А. Сміта на головні рушійні сили економічного розвитку суспільства використані в більшості теорій мотивації трудової діяльності. Однак вчений не сформував системних уявлень про природу таких мотивів, їх виникнення і дію.

Засновник “школи наукового управління” Ф. Тейлор запропонував наукову систему знань про форми і методи раціональної організації виробництва та праці [2]. Серед об’єктивних чинників, що створюють систему для поведінки людини, вчений виділяє стимулювання праці і дисциплінарні заходи (покарання економічними засобами). Ф. Тейлором була запропонована відрядна оплата праці як засіб мотивації, що спонукає працівника докладати додаткових фізичних і розумових зусиль [5, с. 49]. Разом з тим, Ф. Тейлор у системі стимулювання використовував лише економічні мотиви, не враховуючи психологічні та фізіологічні фактори, які справляють вагомий вплив на підвищення продуктивності праці.

Значний вплив на розвиток теорії мотивації працівників здійснила доктрина “людських відносин”. Її автором є американський соціолог Е. Мейо, який довів на практиці, що на трудову активність і збільшення виробітку справляють вплив не стільки матеріально-предметні, скільки морально-психологічні чинники. У теорії “людських відносин” дістав визнання той факт, що участь робітників у виробництві є не тільки техніко-економічним процесом, а й складним соціально-психологічним явищем, що включає взаємовідносини робітників між собою та з управлінським персоналом, а також забезпечує задоволення низки проблем і інтересів нематеріального характеру [2, с. 21].

Важливою віхою на шляху розвитку теоретичних аспектів мотивації трудової діяльності є теорія “співучасті”, запропонована американським соціологом Д. Мак-Грегором. Ця теорія концептуально поділяє всіх людей за пріоритетом екстринсивної чи інтринсивної мотивації, відображаючи полярні позиції та погляди на людину у процесі трудової діяльності. Теорія “Х”

відображає політику “батога та пряника” і розглядає людину, мотивація якої є виключно зовнішньою. Теорія “Y”, навпаки, відображає творчу людину, мотивація діяльності якої є саме інтринсивною, внутрішньою.

У. Оучі в доповнення до теорій “X” та “Y” на основі японського досвіду управління розробив теорію “Z”, яка обґрунтовує колективістські принципи мотивації. Теорія “Z” описує робітника, що віддає перевагу роботі в групі, прагне отримувати стабільні цілі і працювати на довгострокову перспективу [3, с. 91]. Але працівники описаних теорій “X”, “Y” і “Z” належать до різних груп і надають переваги різним мотивам поведінки та стимулам заохочення до праці. На підприємствах є всі типи людей, тому застосування тієї чи іншої концепції мотивації визначається часткою працівників конкретного типу в групі.

З розвитком продуктивних сил великого поширення набули змістовні та процесуальні теорії та моделі мотивації. Змістовні теорії мотивації описують окремі чинники мотиваційного механізму, розкривають зміст та структуру потреб, аналізують фактори, які впливають на мотивацію працівників і змушують діяти саме таким, а не іншим чином.

Зокрема, теорія ієрархій потреб, розроблена А. Маслоу, справила значний вплив як на розвиток наукової думки в сфері мотивації, так і на розвиток практики менеджменту на основі наукового підходу до вивчення потреб, їх моніторингу і цілеспрямованого впливу на поведінку людей. Потреби людей учений об'єднав у п'ять основних груп: первинні (фізіологічні потреби, потреба самозбереження) і вторинні потреби (суспільні потреби, потреба в повазі, потреба в самоствердженні, самореалізації), які розміщені ієрархічно і сходження до них йде знизу вгору. Після досягнення першочергової мети, тобто задоволення потреби нижчого рівня, настає черга задоволення потреби вищого рівня і саме це, згідно теорії А. Маслоу, є основною спонукальною силою поведінки.

Мотиваційна модель К. Альдерфера об'єднує людські потреби в три групи: існування, зв'язку і зростання. Відповідно до теорії К. Альдерфера, ієрархія потреб відбиває рух не тільки від нижнього до верхнього рівнів потреб, а й рух у зворотному порядку, тобто посилення стимулюючої дії цілком конкретних “нижніх” потреб, якщо не задоволено потреби “верхні”. Наявність двох напрямів руху для задоволення потреб відкриває додаткові способи мотивації праці.

У теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда також виокремлюються три групи потреб: досягнення успіху, співучасті (причетності) і влади. Автор теорії свідомо віддає перевагу цим потребам, що належать до так званих потреб високого порядку, оскільки він вважає, що потреби нижчого порядку в сучасному суспільстві в основному задоволено. Названі потреби розглядаються як набуті під впливом навчання, життєвих обставин і досвіду. Згідно мотиваційної теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда, не існує чіткої ієрархії потреб, виділені потреби обумовлюють взаємовплив на поведінку працівників.

Теорія двох факторів Ф. Герцберга базується на використанні двох груп чинників мотивації. Внутрішні чинники (досягнення, визнання, відповідальність, професійне зростання, підвищення кваліфікації) справляють сильний мотиваційний вплив на поведінку людини і сприяють продуктивній праці. Однак, коли вони не задоволені, то це не викликає надто сильного дискомфорту. Зовнішні чинники – це заробітна плата, умови праці, статус працівника, психологічний клімат на підприємстві, робоча атмосфера й оточення, відносини з керівництвом і колегами, соціальні блага. Нестача цих мотивів здійснює демотиваційний вплив на людину.

На відміну від змістовних теорій мотивації, які базуються на тому, що поведінку людей визначають потреби і пов'язані з ними фактори, процесуальні теорії не заперечують впливу потреб на поведінку людей, однак вважають, що останні визначаються та формуються не тільки під впливом потреб. Найпоширенішими є три процесуальні мотиваційні моделі: очікування, справедливості та Портера-Лоулера.

Теорія очікувань В. Врума, як складова науки мотивації, розглядає залежність поведінки людей від певних обставин: чому людина віддає перевагу, що і скільки вона б хотіла отримати від своїх зусиль, які вона згодна докласти заради цього. Теорія очікувань підкреслює важливість трьох блоків: зусилля, виконання, результат. Зусилля розглядаються як наслідок і результат мотивації. Виконання є наслідком взаємодії докладених зусиль, особистих можливостей та оточуючого середовища. А результат є функцією, що залежить від виконання і від ступеню бажання отримати результати певного типу. Ця теорія відкриває широкі можливості для керівників, які прагнуть посилити мотивацію своїх підлеглих.

Вплив справедливості, рівності на поведінку людини та її взаємовідносини з організацією є предметом дослідження теорії справедливості, обґрунтованої С. Адамсом. Основна її ідея полягає в тому, що в процесі праці людина постійно порівнює те, як були оцінені її дії чи заслуги, з тим, як були оцінені дії та заслуги інших. І на підставі цього порівняння (залежно від того, задоволена вона такою оцінкою чи ні) людина змінює характер своєї поведінки [6].

Існує модель мотивації, яка містить в собі елементи теорії очікування і теорії справедливості, розроблена Л. Портером і Е. Лоулером. В теорії наявні п'ять ключових категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення. Згідно з цією моделлю, зусилля, які витрачаються працівником, залежать від цінності очікуваного результату і ймовірності зв'язку між зусиллями і винагородою. Результат залежить від витрачених зусиль, здібностей, характеру працівника і оцінки ним своєї ролі. Внутрішні винагороди прямо залежать від результату та пов'язані зі змістом і значущістю виконуваної роботи, почуттям досягнутого результату, самоповагою, спілкуванням у процесі праці. Зовнішні винагороди дає організація: заробітна плата, похвала керівництва, просування по службі тощо. А задоволення залежить від того, наскільки справедливими, на думку

працівника, є зовнішні і внутрішні винагороди, що в майбутньому і буде впливати на його поведінку [2, с. 45-47].

Теорія встановлення цілей, обґрунтована Є. Локком, стверджує, що поведінка людини визначається цілями, які вона ставить перед собою і заради досягнення яких здійснюється певні дії. В загальному вигляді модель описує процес встановлення цілей. Коли людини визначає свої цілі, до яких намагається дійти, виконує певну роботу, досягає наміченого результату і отримує від цього задоволення. Згідно теорії, витрачання певних сил людиною, яка виконує роботу на певному рівні, залежить від 4 характеристик цілей: складності, специфічності, прийняття та прихильності до них

Згідно процесуальної теорії підкріплення П. Скіннера, поведінка працівника залежить від того, який результат мала виконана робота в минулому, модель має місце на підприємствах, де використовують переважно матеріальне стимулювання.

Ретроспективний аналіз проблеми мотивації трудової діяльності персоналу дає підстави стверджувати, що упродовж багатьох років відбувався поступово новий перехід від моделі грубого примусу до праці до моделі економічної необхідності і стимулювання праці відповідно до її продуктивності.

На основі розглянутих зарубіжних теорій мотивації можна систематизувати концептуальні підходи до проблеми мотивації праці. Так за переліком мотивів вченими було виділено біологічні, матеріальні, духовні, соціальні мотиви.

Під біологічними розуміють вроджені універсальні мотиви. На основі матеріальних мотивів здійснюють матеріальне стимулювання, за допомогою якого відбувається вплив на формування мотивів трудової поведінки і діяльності персоналу. Матеріальне стимулювання здійснюється за допомогою основної та додаткової оплати праці, преміювання. Під духовними мотивами розуміється ступінь задоволення людини власною трудовою діяльністю, підвищення професійної майстерності, потяг до змістовної та відповідальної роботи. Соціальні мотиви відображають усвідомлення працівником необхідності своєї участі у спільній корисній діяльності.

З позиції мотивації праці вченими було виділено матеріальну мотивацію (прагнення до достатку, вищого рівня життя), трудову мотивацію (робота, її склад, умови, режими праці), статусна мотивація (є внутрішньою рушійною силою поведінки людини і пов'язана з її намаганням зайняти вищу посаду, виконувати більш складну і відповідальну роботу, прагнення до лідерства тощо). Також вченими було виділено матеріальне (грошове та негрошове) та нематеріальне (соціальне, моральне, соціально-психологічне, творче) стимулювання праці.

Таким чином, існуючі теорії мотивації містять рекомендації, що мають практичну цінність і можуть використовуватись в управлінні персоналом підприємств і організацій. Серед ключових засобів мотивації можна виділити

матеріальне стимулювання, залучення працівників до вироблення і прийняття рішень, підвищення кваліфікації персоналу і освоєння новітніх технологій, підвищення рівня механізації та автоматизації, особливості праці на різних підприємствах, а також врахування психологічних важелів. Створення на підприємстві комплексної системи мотивації праці усіх категорій працівників, яка базується на поєднанні економічних та неекономічних інструментів і є адаптованою до конкретних умов господарювання, має стати одним з ключових чинників підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності суб'єкта господарювання в цілому.

Висновки. Сучасна наука володіє широким арсеналом методів та інструментів мотивації праці різних категорій працівників. Усі вони певним чином обґрунтовані у різноманітних теоріях мотивації, авторами яких є провідні зарубіжні і вітчизняні вчені різних епох. Вивчення і творче опрацювання цих теорій може стати основою для розробки прикладних концепцій мотивації праці в різних галузях економіки.

Аннотація. В статті здійснюється обобщення еволюції наукових взглядов зарубешных ученых-экономистов разных периодов и систематизация концептуальных подходов к проблеме мотивации труда персонала. Проанализированы разные теории мотивации для определения направлений их практического использования в современных условиях.

Summary In article generalizations of evolution of scientific views of foreign scientists-economists of the different periods and ordering of conceptual approaches to a problem of motivation of work of the personnel is carried out. Various theories of motivation for definition of directions of their practical use in modern conditions are analyzed.

Література

1. Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник. – Київ: Кондор, 2005. – 332 с.
2. Завадський Й.С. Організація та психологія управління трудовим колективом. К., Урожай. – 1985.
3. Оучи У.Г. Методы организации производства: Японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984. – 139 с.
4. Смит А. Теория нравственных чувств. – М., 1997. – 284 с.
5. Тейлор Ф.У. Принципы наукового менеджмента. М.: Контролинг, 1991. – 281с.
6. Adams J.S. Toward an Understanding of Equity // Journal of Abnormal and Social Psycholodjy. – 1963. – November.