

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТЕОРІЇ ПРОЦЕСІВ МОТИВУВАННЯ

Кострюков Едуард Андрійович,

*Студент кафедри маркетингу та поведінкової економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kostriukovea@krok.edu.ua*

Кириченко Оксана Сергіївна,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5244-8323>*

Розглядаючи питання теорії та моделі процесів мотивування, можна констатувати факт близького сходження, на прикладі цієї теми, двох дисциплін: менеджменту та психології. Окрім того, в подальшому ми побачимо, що творці деяких теорій процесів мотивування, були за фахом психологами. І це не дивно. Думаю тому незайвим буде розглянути визначення слова «мотивування» з точки зору психологічної науки. І так, мотивування, згідно з психологічним словником - це спонукання що викликають активність організму і визначають його спрямування. Термін «мотивація» взятий у широкому сенсі, використовується у будь-якій області психології, що досліджує причини і механізми цілеспрямованої поведінки людини [1]. По своїм проявам і функціям в регулюванні поведінки, мотивуючі фактори поведінки можуть бути поділені на три відносно самостійні класи; аналізуються прояви потреб, щоб зрозуміти чому організм взагалі приходить у стан активності; досліджуються мотиви як причини, що визначають вибір спрямованості поведінки(якщо потрібно зрозуміти, на що спрямована активність організму) [2]; досліджуються прояви емоцій суб`єктивних спрямувань бажань та інших хвилювань, щоб зрозуміти, яким чином відбувається регуляція динаміки поведінки.

Але звернемося до простішого визначення мотивування. Мотивування — вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей [3]. Мотивація може бути сильною і слабкою, може змінюватися під впливом діяльності людини, що й зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи [4].

Зрозуміло, що це визначення більш характерне саме для менеджменту, як науки. Перейдемо безпосередньо до теорії мотивації. Наголосимо що теорії мотивації розглядають різноманітні схеми процесів мотивування теорій мотивації декілька, і виникли вони ґрунтуючись на дослідженнях поведінки людини у трудовому процесі. По-перше, треба сказати, що існує три типи теорій мотивації, всі вони пояснюють найбільш важливі аспекти ставлення людини до роботи, про те жодна з них не в змозі дати переконливого пояснення наявності, або відсутності мотивації, яке було б вірно на всі випадки життя.

Сукупність методів, і реалізація ідей, на яких базується та, чи інша теорія, дає змогу побудувати модель, що відповідає теоретичним тезам. Тобто модель

– це детальніша розробка ідей певної теорії, що стане в пригоді для конкретного використання на виробництві.

Розглядаючи теорії мотивації, першою розглянемо широко відомою теорією є ієрархія потреб А. Маслоу [5]. Вона вирізняється універсальністю і використовується у різних наукових дисциплінах. Усі інші теорії змістовного типу ми будемо давати у порівнянні з теорією Маслоу.

Відповідно до теорії Маслоу всі різноманітні людські потреби можна розділити на п'ять основних груп. Вищий рівень потреб, що асоціюється з прагненням людини до особистісного зростання, самовираження і повної самореалізації.

Згідно Маслоу потреби являють собою сувору ієрархію, оскільки спочатку повинні бути задоволені потреби, що знаходяться на більш низьких рівнях ієрархії, а потім - більш високих. Дослідник встановив, що людина відчуває одночасно потреби різних рівнів, але завжди потреби якогось одного рівня будуть домінувати. Але його теорії рухає людиною не сама потреба, а її незадоволеність. Крім того, слід мати на увазі, що жодну потреба повністю задовольнити не можна, але навіть потреба, задоволена тільки в основному, більше не мотивує поведінку людини. Так, люди, як правило, прагнуть встановити контакти і бути прийнятими важливим для них співтовариством, якщо навіть їх фізіологічні потреби і потреби в безпеці ще не будуть повністю задоволені.

Людина буде прагнути до задоволення найбільш важливою або сильною для нього саме в даний момент часу потреби. Потреба наступного рівня стане грати роль найбільш потужного мотивуючого фактора в поведінці людини тільки після того, як буде задоволена потреба, що знаходиться на більш низькому рівні ієрархії. Таким чином, індивід просувається вгору по ієрархічній драбині потреб. Процес мотивації поведінки людини через задоволення його потреб нескінченний, оскільки практично неможливо повністю задовольнити потребу в самовираженні у зв'язку з розвитком людини як особистості та розширенням його потенційних можливостей.

Природний висновок, який випливає з класифікації Маслоу, полягає в тому, що в епоху економічного процвітання потреби нижчого рівня у співробітників, що працюють в організаціях на постійній основі, в основному задоволені. Багато людей стали використовувати теорію на практиці, але знайшлися і такі, що прискіпливо до неї ставлячись, виявили деякі огріхи. Зокрема, з'ясувалося, що мотивація людей значною мірою залежить від наявності у них різноманітних потреб. При цьому для мотивування конкретної людини необхідно визначити, на якому щаблі ієрархічної драбини потреб знаходиться дана особа, які активні потреби рухають їм, і зосередити зусилля на наданні можливості задовольнити його найважливіші потреби. Однак необхідно враховувати, що з часом потреби змінюються і мотивація, яка була ефективною в даному випадку, в майбутньому такий може і не бути.

Фредерік Герцберг зі співробітниками в 1959 р. трозробив двох факторну теорію мотивації, або, по-іншому, теорію задоволеності праці. З цією метою було проведено опитування 200 інженерів і конторських службовців однієї

великої лакофарбової фірми. Учасники опитування докладно описали ситуації, в яких вони ставилися до своєї роботи позитивно, відчували найбільше бажання працювати, і навпаки, коли вони ставилися до своєї роботи різко негативно, відчували незадоволеність і небажання працювати. За підсумками дослідження Герцберг зробив висновок, що задоволеність пов'язана з внутрішніми, змістовними характеристиками роботи, а невдоволеність - із зовнішніми характеристиками, контекстом роботи. Ф. Герцберг поділив фактори, що впливають на діяльність людини у виробничій ситуації на дві значні категорії. Перша, названа їм «гігієнічні фактори» і складається з умов праці, що підтримують простіші і найістотніші проблеми працівника. Посилаючись на універсальну теорію А. Маслоу, можна констатувати, що «гігієнічні» фактори Ф. Герцберга співпадають з низшим рівнем ієрархічної піраміди А. Маслоу. Особливістю гігієнічних факторів є те, що з часом працівник звикає до позитивних умов, і перестає їх помічати, і його мотивування до праці йде на спад. Мотивуючі фактори, на відміну від «гігієнічних», діють постійно. До них належать відчуття гідності, та самоповаги працівника, сама робота, коли вона творча, є мотивуючим фактором, також сюди належать кар'єрний зріст, покладання додаткової відповідальності, тощо.

Узагальнюючи, зазначимо, що мотивуючі фактори по Ф. Герцбергу загалом співпадають з вищими потребами по А. Маслоу. Двохфакторна теорія Ф. Герцберга по новому пояснила механізм мотивації персоналу в процесі трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 864 с.
2. Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: "Академвидав", 2007. 462 с.
3. Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин Основи менеджмента, 3-е издание: Пер.с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 672 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. Результативный менеджмент. Как построить эффективную систему управления: сб. ст. по практ. менеджменту / сост. И.В. Липиц. Москва: Омега-Л, 2006. 218 с.