

ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі здійснено дослідження процесійних теорій мотивації, зокрема, проаналізовано суть та зміст найвідоміших процесійних теорій.

Ключові слова: мотивація, процесійні теорії, потреба, теорія мотивації.

Summary

In the paper, the study of the procedural theories of motivation, in particular, analyzed the essence and content of the most famous processional theories.

Key words: motivation, process theory, need, theory of motivation.

Вступ

Персонал є однією з основних конкурентних переваг суб'єктів господарювання. Завданням будь-якої організації, що прагне до зростання і забезпечення ефективності свого бізнесу, є залучення професійних кадрів, а також утримання і мотивація поточного персоналу. Гарна, зважена кадрова політика стає однією із запорок успіху, а мотивація персоналу – потужним інструментом конкурентної боротьби та здобуття прибутку. Необхідно розуміти, що мотивація не є суто властивістю людської натури, це результат якогось певного процесу; система заходів, які спонукають співробітників виконувати поставлені цілі з більшою віддачею; іншими словами, процес стимулювання самого себе та інших на діяльність, що спрямовано на досягнення індивідуальних та спільних цілей організації

Метою статті є дослідження суті та змісту процесійних теорій мотивації.

Основна частина

Процесійні теорії мотивації базуються на ідеї, що поведінка людини визначається не лише її потребами, а й сприйняттям ситуації, очікуванням пов'язаним з нею, оцінкою своїх можливостей та наслідків обраного типу поведінки, внаслідок чого людина приймає рішення про активні дії або бездіяльність. Процесійні теорії прагнуть показати керівникам, як слід поєднувати результати праці індивідуума й винагорода [1].

Відповідно до процесійних теорій поведінка особистості є також функцією сприйняття і очікування, пов'язаних із конкретною ситуацією, і можливих наслідків обраного типу поведінки. Розглянемо основні, найбільш відомі, процесійні теорії мотивації: *теорію очікувань, теорію справедливості Адамса, концепцію партисипативного (спільного) управління, модель Портера–Лоулера.*

Теорія очікувань розглядає залежність поведінки людей від таких обставин: чому людина віддає перевагу, що і скільки вона б хотіла отримати від своїх зусиль, яких зусиль вона згідна докласти заради цього.

Теорія очікувань підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність (ступінь задоволення винагородою). Приймаючи рішення з приводу того, що робити і які зусилля витратити, людина має відповісти на питання: наскільки їй це треба робити, що вона отримає внаслідок успішного виконання роботи і, нарешті, наскільки цінною буде винагорода.

З теорії випливає, що очікування у людей індивідуальні. Отже їх треба вивчати не менш досконало, ніж склад потреб.

Цінністю для організації є результати праці підлеглих. Будь-які зусилля працівників тільки тоді чогось варті, коли вони мають продуктивний, результативний характер. За цих умов менеджер має прищепити кожному працівникові сталі переконання про те, що від зусиль залежать результати праці, що саме від останніх залежить обсяг винагорода, а також те, що отримані результати матимуть цінність і для самого працівника, і для організації [2].

Теорія справедливості Адамса стверджує, що люди суб'єктивно визначають відношення одержаної винагороди до затрачених зусиль, а потім порівнюють це з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Це порівняння вказує на дисбаланс і несправедливість, оскільки людина вважає, що її колега одержав більшу винагороду за аналогічну роботу, внаслідок цього в людини виникає психологічна напруга.

Працівники, які вважають, що їм не доплачують в порівнянні з іншими, будуть намагатись зменшити інтенсивність праці або підвищити винагороди.

Вирішення проблеми управління підприємств може здійснюватись двома шляхами: створенням чіткої, зрозумілої і простої системи оплати праці (посадові оклади або тарифна ставка + винагороди + премія + збереження розмірів сумарного заробітку кожного працівника в таємниці).

Концепція партисипативного (спільного) управління вважає, що участь працівника в діяльності організації, яка виходить за межі його функціональних обов'язків, сприяє підвищенню ефективності організаційно-управлінських рішень, реалізації певних вторинних потреб працівника, коли він отримує задоволення від роботи і працює якісніше і продуктивніше.

Використання ідей партисипативного управління дає менеджерам ключ до побудови системи мотивації працівників організації. Важливо також, що участь найманих працівників в управлінській діяльності не означає посягання на принцип єдиноначальності. Партисипація в жодному разі не применшує ролі, прав і відповідальності керівників. В основі їх відносин з найманими працівниками лежить делегування повноважень, використання дорадчих принципів.

Цілі партисипативного управління полягають у тім, щоб, по-перше, досягти підвищення рівня задоволення працівників своєю діяльністю в організації, а, по-друге, забезпечити ефективніше функціонування виробництва.

Теорія Портера-Лоулера ґрунтується на поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості. В теорії фігурує п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, одержаний результат, винагорода, міра задоволення. Згідно з моделлю Портера-Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль працівника, його здібностей і характеру, а також усвідомленості ним своєї ролі в процесі праці. Рівень зусиль працівника визначається цінністю винагороди і мірою впевненості в тому, що ці зусилля будуть гідно винагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати, констатує теорія Портера-Лоулера і що дуже важливо, результативна праця приносить задоволення працівникові. Дослідження підтверджують точку зору Портера і Лоулера про те, що висока результативність є умовою повного задоволення працівника, а не її наслідком. В цілому ця теорія внесла основний вклад у розуміння мотивації та довела, що мотивації не є простим елементом в ланцюгу причиннонаслідкових зв'язків.

Теорія Портера-Лоулера показує, наскільки важливо об'єднати такі поняття, як *зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення та сприйняття* в рамках єдиної взаємозв'язаної теорії мотивації [3].

Висновки

Отже, у процесійних теоріях мотивації аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як обирає конкретний тип поведінки. Тобто поведінка особистості визначається відчуттям ситуації, очікуваннями, пов'язаними з нею, оцінкою своїх можливостей і наслідків обраного типу поведінки.

Процесійні теорії визнають існування потреб, але передбачають, що поведінка людей визначається не лише ними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/212.html
2. Нирмайер Р. Мотивація / Р. Нирмайер, М. Зайфферт; пер. с нем. – М.: Омега-Л, 2006. – 124 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : «Кондор», 2006. – 664 с.

Яворська Катерина Леонідівна – студентка групи МОзд-18мі, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail 1moz.14.katerina@com.

Науковий керівник: Микола Дем'янович Прищак – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Yavorska Katerina Leonidivna – student of the group MOzd-18mi, Faculty of Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail 1moz.14.katerina @ .com.

Supervisor: Nikolai D. Pryshak – Candidate of Science, Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.