

МОТИВАЦІЯ КАДРІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено поняття “мотивація”. Розглянуто які є теорії мотивації та досліджено їх суть, запропоновано шляхи вирішення проблеми мотивації робітничих кадрів на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, теорії мотивацій, робітничі кадри.

Abstract

It is researched meaning of motivation. Considered what theories are and explained essence of the most known ones. The ways of solving problems of motivation of workers at the enterprise are suggested.

Key words: motivation, theories of motivation, workers.

Вступ

На підприємствах дуже часто постає важливе питання мотивації робітничих кадрів, через зниження якості виконання поставлених задач, фірми не можуть виконувати визначений обсяг роботи. З метою зростання продуктивності діяльності робітників та успішної роботи підприємств в цілому, керівництво намагається застосовувати різні підходи до робітників, які зможуть мотивувати їх підлеглих і, як наслідок, підвищити продуктивність виконання визначених задач.

Результати дослідження

Мотивація – це матеріальні і нематеріальні чинники, які в змозі задовільнити моральні потреби людини та спонукати її діяти. Мотивовані робітники діють набагато ефективніше. Це істотно збільшує шанси фірми на успіх, тим самим підвищуючи конкурентну спроможність.

Є ряд питань, які має поставити собі кожний керівник перед тим, як розпочинати працювати в напрямку вирішення визначеної проблеми, а саме: яка причина того, що його підлеглі стають не зацікавленими в своїй роботі, які шляхи вирішення існують і, які є можливості впровадити нововведення саме в цьому колективі або підприємстві, адже окрім ідеї покращення становища, треба враховувати можливості того чи іншого робочого об'єкту. Впровадження нових ідей завжди веде за собою витрату великої кількості ресурсів, але кожна фірма різна і прибуток теж, тому потрібно звернути увагу на це та діяти в межах допустимих витрат.

Перш за все потрібно звернути увагу на людей і зрозуміти чого саме їм бракує. Для отримання найкращого результату необхідно взяти один або декілька колективів і уважно проаналізувати кожного учасника. Всі різні, а за допомогою аналізу кожного індивіда можна буде виділити основні потреби людей, на яких потім можна буде ґрунтувати свої наступні дії. Люди поділяються на декілька категорій. Залежно від того, до якої вона належить, будуть впроваджуватись різні мотиваційні підходи. За допомогою такого способу можна отримати найкращі можливі результати. Зазвичай в першу чергу керівники звертаються до популярних теорій мотивацій, які застосовувались іншими при виникненні такої ж проблеми. Це не поганий варіант, адже вони вже відшліфовані багатьма людьми та доведені до досконалості.

Наразі виділяють дві групи теорій мотивації: змістовні та процесійні [1, с. 41]:

- змістовні теорії мотивації- глибоко аналізують та ідентифікують, які саме є потреби людини, що спонукатимуть її діяти активніше. Найвідоміші: ієрархія потреб Абрахама Маслоу, теорія потреб Девіда Мак-Калелланда, теорія мотиваційної гігієни Фредеріка Герцберга
- процесійні теорії мотивації - основа полягає в тому, що поведінка людини залежить не тільки від потреб. Найвідоміші: теорія очікувань (сподівань) В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, модель Портера – Лоулера.

Розглянемо представлені змістовні теорії мотивації. Першим, хто усвідомив конституцію і закони побудови людських потреб, був А. Маслоу. По-перше, він зрозумів, що не сама по собі потреба рухає людиною, а степінь її незадоволення. По-друге, Маслоу правильно визначив критерії, завдяки яким потреби розташовуються в ієрархію. Це домінування незадоволених потреб над задоволеними [2, с. 364]. Вчений вважав, що всі люди мають велику кількість різноманітних потреб, їх в свою чергу можна поділити на п'ять основних категорій: фізіологічні потреби, потреби в безпеці та впевненості у майбутньому, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби в самовираженні. Схему наведено на рисунку 1.



Рис. 1 Ієрархія потреб А. Маслоу [1, с. 42]

Теорія Мак-Калленда досить споріднена до теорії Маслоу. Він представляє вищі рівні потреб, проте без ієрархічності. Мак-Калленд виділив три види потреб: успіху, влади та належності [1, с. 43]. Він вважав, що кожна людина прагне успіху в своєму житті, тобто покращувати свої теперішні умови життя, а також і належності. Кожен в своїй мірі прагне владу, а саме мати вплив на інших.

Основні ідеї Маслоу отримали подальший розвиток у теорії Ф. Герцберга, який є одним із провідних теоретиків поведінкового підходу в індустріальній соціології. Він виділив дві групи чинників трудової діяльності 1) зміст роботи, 2) умови роботи. Його двохфакторна концепція заснована на тезисі про те, що тільки зміст роботи виступає чинником мотивації, тобто підвищує задоволеність працею, в той час як умови праці викликають незадоволення і не є мотиваторами [2, с. 383]. Тобто зміст роботи- це шанс зростання і вдосконалення, визнання, успішність. В той час як умови роботи- це твоя зарплата, наскільки умови праці відповідають визначеними стандартам, стосунки між людьми на фірмі.

Наступні, теорії відносяться до процесійних теорій мотивації. Розглянемо їх суть. Дослідник В. Врум розробив теорію очікування, вона ґрунтується на тому, що мотивування працівника залежить від прагнення отримати винагороди. На це впливають такі три фактори:

1. очікування того, що затрачені зусилля принесуть бажані результати;
2. очікування, що результати будуть винагороджені;
3. очікування цінності винагороди [4].

Наступна теорія С. Адамса ґрунтується на тому, що працівник оцінює зв'язок між витраченими зусиллями та отриманою винагородою за виконання роботи і порівнює її із аналогічними результатами інших робітників [5]. Отже, відповідно до теорії, від того, що людина порівнює себе з іншими, вона може відчувати справедливість або несправедливість по відношенню до неї. Тобто наскільки справедливо оцінили її докладені зусилля відповідно до інших.

Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, яка включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Ця теорія включає п'ять категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагороду та міру задоволення [6].

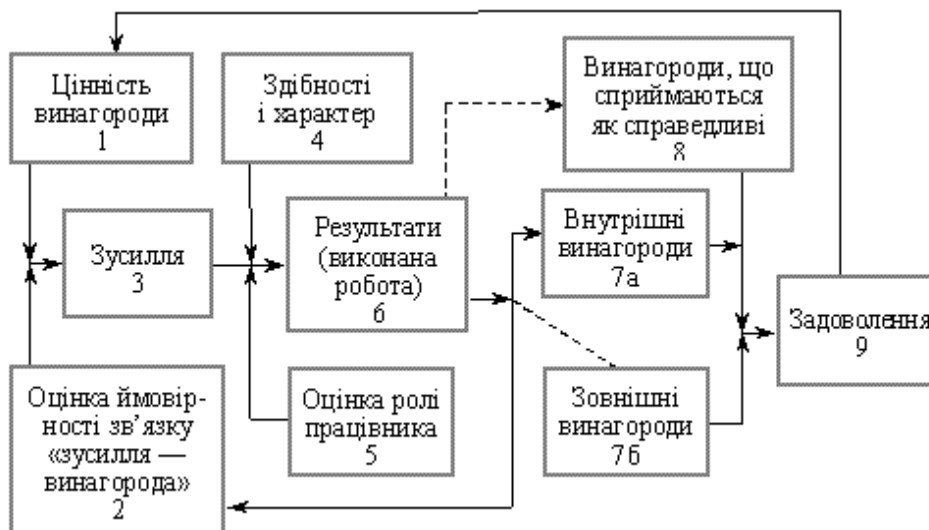


Рис. 2 Модель Портера-Лоулера

Дієві ідеї мотивування робітників:

- сплачена відпустка (можливість співробітників отримувати винагороду у вигляді сплати їх відпочинку, якщо вони досягають гарних, високих результатів)
- організація комфортного відпочинку (безкоштовна кава, чай)
- премії (відчуття віддачі від компанії за гарно виконану роботу)
- приємні бонуси (відвідування басейнів, спортзалів тощо)
- організація свят та подарунків для дітей співробітників.

Висновки

Отже, розглянувши теорії неможливо одразу сказати, яка саме підійде для вирішення проблеми мотивації. Треба комплексно підійти до вирішення цієї проблеми, адже доповнюючи деякі аспекти однієї теорії іншою, можна отримати кращі результати. Відновлення мотивації співробітників значно покращить продуктивність праці і призведе до успішних результатів фірми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособ. К. : МАУП, 2002. 248 с.
2. Кравченко А. И. История менеджмента : учеб. пособ. для вузов. 5-е изд. М. : Академический Проект, 2005. 560 с.
3. Бондар В.Д. Використання мотиваційних теорій у діяльності органів місцевого самоврядування. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. 2013. Вип. 1. С. 283-293
4. Vroom, V.H. (1964). Workandmotivation. NewYork: Wiley.
5. Adams, J.S. (1963). Towardanunderstandingofinequity. JournalofAbnormalPsychology.
6. Мотивация Персоналу. URL: <https://library.if.ua/book/116/7772.html>

Зозуля Маргарита Олександрівна — студентка групи П-206, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: daisyniaz@gmail.com

Науковий керівник: *Білоконь Тетяна Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: tm.bilokon@gmail.com.

Tetiana Bilokon - Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistyk and Management, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, e-mail: tm.bilokon@gmail.com.

Supervisor: *Margarita Zozulia.O*— Department of Management and Information Security, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, email: daisyniaz@gmail.com.