

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-447-4-21>

METHODS OF MOTIVATION FOR PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Аналіз сучасних економічних досліджень з питань мотивації праці свідчить про поширення уваги до формування ефективної системи мотивації сучасного підприємства. Так, мотивація як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають кордони і форми діяльності та додають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення певної мети.

Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах визначено в роботах Іванченка Г.В. [2] Занюк С. трактує мотивацію, як сукупність факторів, які визначають активність особистості [1].

В останні десятиліття відбулися зміни в управлінні підприємствами, в результаті яких «людський чинник» почали розглядати як основний фактор досягнення довгострокового успіху. Висококваліфікований, правильно організований персонал визначає долю будь-якого підприємства. Створюючи концепцію мотивації на підприємстві, потрібно визначитися з об'єктами застосування певних видів матеріального і морального стимулювання [3]. Окремі їх види можуть застосовуватись до всіх категорій співробітників, деякі – до керівного персоналу.

Самим першим і найбільш поширеним підходом був метод покарання і заохочення, відомий як «батіг і пряник». Цей метод використовувався для досягнення певних результатів і існував протягом тривалого часу в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він еволюціонував у систему адміністративних та економічних заохочень та санкцій.

Зі зростанням ролі людського фактору почали з'являтися психологічні методи мотивування працівників. Ці методи базуються на ідеї, що основним фактором, що впливає на

мотивацію, є не лише матеріальні стимули, але й нематеріальні мотиви, такі як самоповага, визнання співробітників, задоволення від роботи та гордість у своїй діяльності. Ці методи ґрунтуються на розумінні потреб людини і відчутті нестачі у чомусь.

Змістовні теорії мотивації зосереджуються на виявленні внутрішніх стимулів, які визначають особливості трудової поведінки працівників. Одна з таких теорій, класична теорія, була запропонована Ф.У. Тейлором і стверджує, що головним мотивом праці є високий заробіток, який пов'язаний з покращенням результатів праці. Даний вид знаходить прихильників серед американських психологів, таких як Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг і Девід Мак-Клелланд.

Структура ієрархії Маслоу полягає в тому, що людина спочатку задовольняє більш низькі потреби, які мають пріоритет, і це впливає на її мотивацію. Іншими словами, людина зазвичай спочатку стимулюється задоволенням базових потреб, а по мірі їхнього задоволення активізуються більш високі рівні потреб. Найвищим рівнем потреби є потреба у самовираженні та розвитку як особистості, яку неможливо повністю задовольнити, тому процес мотивації людини через потреби є безкінечним.

Обов'язок керівника полягає в уважному спостереженні за підлеглими, вчасному визначенні їх активних потреб і у прийнятті рішень з метою їхнього задоволення для підвищення ефективності роботи співробітників.

З розвитком економічних зв'язків і удосконаленням управління значна увага в теорії мотивації приділяється вищим рівням потреб. За твердженням Девіда Мак Клелланда, структура цих потреб складається з трьох факторів: прагнення до досягнень, потреба влади і потреба визнання. Згідно з теорією Мак Клелланда, особи, які відчувають потребу до влади, зазвичай знаходять задоволення, відпрацьовуючи цю потребу через зайняття відповідних посад у структурі організації.

Другий підхід до мотивації ґрунтується на процесуальних теоріях, які акцентують на розподілі зусиль працівників та обранні певного типу поведінки для досягнення конкретних цілей. Серед таких теорій можна відзначити теорію очікувань, відому як модель мотивації Врума, теорію справедливості і модель Портера-Лоулера.

Модель мотивації Врума передбачає, що згідно з теорією очікувань, мотивація людини для досягнення цілі залежить не лише від потреби, а й від обраного типу поведінки.

У теорії очікувань акцент робиться на підвищенні якості праці та впевненості в тому, що це буде визнано керівництвом, що дає можливість задовольнити свою потребу.

З теорії чекань випливає, що працівник має мати потреби, які можуть бути великою мірою задоволені через очікувані винагороди. Керівник, у свою чергу, повинен надавати стимули, які відповідають очікуваній потребі працівника.

Ця теорія базується на поєднанні концепцій теорії очікувань і теорії справедливості. Вона полягає у встановленні зв'язку між винагородою і досягнутими результатами.

Л. Портер і Е. Лоулер внесли три змінні, які впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особисті якості людини і її здібності, а також усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії очікувань проявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених ним зусиль і вірить, що ця винагорода буде відповідною до цих зусиль. Елементи теорії справедливості проявляються в тому, що люди мають своє власне уявлення про справедливість або несправедливість винагороди порівняно з іншими співробітниками і, відповідно, рівень задоволення. З цієї теорії випливає важливий висновок, що саме результат роботи є причиною задоволення працівника, а не навпаки. Тому вона передбачає точне підвищення результативності.

У сучасних моделях мотивації персоналу виявляється поєднання концепцій теорії очікувань та теорії справедливості, які визначають розмір винагороди через витрачені зусилля, особисті якості працівника та його спроможності, а також усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Такий підхід підтримує ідею, що результативність роботи сприяє задоволенню працівників, викликаючи необхідність постійного підвищення продуктивності та якості виконаної роботи.

Література:

1. Занюк С. Психологія мотивації: навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
2. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. *Економіст*. 2010. № 3. С. 21–23.
3. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства. *Сталий розвиток економіки: зб. наук. праць*. 2011. № 5. С. 81–85.