

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975)

Ефективна ЕКОНОМІКА



Дніпровський державний
аграрно-економічний
університет

ЛКС Центр
Видавництво ТОВ «ЛКС-центр»

Ефективна економіка № 4, 2014

УДК 005.32:331.101.3

Ю. І. Арабаджі,

*ст. викладач кафедри соціології, психології та гуманітарних дисциплін,
Криворізький факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет»*

І. М. Дашко,

*викладач кафедри обліку та менеджменту
Криворізький факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет»*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Y. I. Arabadzhi,

*senior lecturer of department of sociology, psychology and social and humanities
Zaporizhzhya National University, faculty of ZNU in Kryvyi Rih*

I. M. Dashko,

*lecturer of department of account and management
Zaporizhzhya National University, faculty of ZNU in Kryvyi Rih*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MOTIVATION OF LABOUR ACTIVITY

Встановлені основні умови розвитку мотивації трудової діяльності. Головною умовою ефективного функціонування економіки є вдосконалення діючих систем управління підприємствами на базі використання сучасних досягнень менеджменту. Особливу роль в менеджменті відіграють принципи, методи та способи мотивування праці. В зв'язку з цим важливого значення набуває вирішення проблем управління трудовою діяльністю персоналу шляхом застосування нових методів мотивації праці.

The basic terms of development of motivation of labour activity are set. A main efektifnogo operating of economy condition is vdoskonalennya of operating control system pidpriemstvami on a base vikoristannya of suchasnikh achievements of management. Osoblivu principi act part in a management, method and method of motivuvannya labour. In this connection a vazhlivogo value acquires the virishennya problems of management of personnel labour activity by application of novikh methods of motivacii labour.

Ключові слова: Потреби, інтереси, мотиви, мотивація, стимулювання, трудова діяльність.

Keywords: Needs, interests, motivation, stimulation, motivating, labour activity.

Вступ

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому [8].

У загальному розумінні мотивація - це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1].

Мотивація трудової діяльності – це вирішальний причинний фактор результативного функціонування, а якщо простіше – то це процес спонукання до праці [7].

У вітчизняній і зарубіжній літературі висвітлені різні питання трудової мотивації. Методологічні основи дослідження мотивації праці були закладені рядом зарубіжних вчених – В. Врумом, Ф. Герцбергом, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Месконом, Л. Портером, А. Смітом, Ф. Тейлором, А. Файолем та іншими.

Вагомий внесок у дослідження проблем мотивації трудової діяльності зробили такі вітчизняні економісти, як М. Н. Бідняк, Д. П. Богиня, Г. А. Дмитренко, А. М. Колот, Г. Т. Куликов, Є. М. Сич, М. В. Семикина, В. А.Ткаченко, В. Г. Шинкаренко та інші. Окремі аспекти мотивації трудової діяльності досліджувалися такими російськими вченими, як С. В. Гришаєв, А. Л. Журавльов, І. Е. Мусаєлян, В. П. Позняков, Ю. О. Сливницький, А. Є. Чирікова.

Формулювання цілей статті

Метою даної статті є з'ясування особливостей, змісту та структури мотивації трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів

Аналіз літератури виявив різноманіття підходів до визначення поняття «мотив» і «мотивація». Згідно зі змістовно-ієрархічним підходом (Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу) під «мотивацією» розуміється сукупність мотивів. Поняття «мотивація діяльності» визначається як сукупність мотивів діяльності, що знаходяться в певній ієрархії і утворюють певну структуру.

Чисельні теорії мотивації з'являються ще в роботах стародавніх грецьких філософів. Великі мислителі давнини - Аристотель, Платон, Сократ згадували "потребу" як учителя життя. Аристотель вважав, що прагнення завжди пов'язані з метою, в якій у формі образу або думки представлений об'єкт, що має для організму корисне або шкідливе значення. З іншого боку, прагнення визначаються потребами і пов'язаними з ними відчуттями задоволення і незадоволення, функція яких полягає в тому, щоб повідомляти і оцінювати придатність або непридатність даного об'єкту для життя організму [3].

Французькі матеріалісти кінця XVIII століття. Е. Кондильяк, П. Гольбах та ін. пов'язували потреби з неспокоєм, що викликається відсутністю чого-небудь, що веде до задоволення. Завдяки потребам виникають усі душевні і тілесні звички. Потреби виступають рушійним чинником наших пристрастей, волі, розумової активності [4].

Роботи представників гуманістичної психології, таких, як А. Маслоу, Р. Олпорт, К. Роджерс та ін., висвітлили нове бачення мотивації, що витікає з бачення про активну природу людини, здатну впливати на своє життя і відповідальну за нього. А. Маслоу запропонував класифікацію людських потреб, побудованих за ієрархічними групами, послідовність яких указує на порядок появи потреб в процесі індивідуального розвитку, а також на розвиненість в цілому мотиваційної сфери людини. У людини, згідно з його концепцією, з дня народження послідовно з'являються і супроводжують особисте зростання наступні сім класів потреб: фізіологічні, потреби в безпеці, потреби в належності та любові, потреби в повазі та самоповазі, пізнавальні потреби, естетичні потреби, потреби в самоактуалізації та реалізації власного потенціалу [5]. Наступні теорії мотивації здебільшого пов'язані з мотиваціями діяльності, праці та успіху.

К. Альдерфер так звану "Теорію ERG" побудував на класифікації та аналізі потреб та обґрунтуванні впливу даних потреб на поведінку працівників. Він запропонував виділити три основні групи потреб: потреби існування, потреби зв'язку і потреби зростання. Дана теорія має схожість з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, але, на відміну від неї, теорія К. Альдерфера стверджує, що у людини немає ієрархічної будови потреб, на

пріоритетність тієї або іншої групи потреб можуть впливати різні зовнішні і внутрішні чинники. Ієрархія потреб відображає рух як від нижнього рівня до верхнього, так і, навпаки, у зворотньому порядку, тобто у бік посилення стимулюючої дії цілком конкретних “нижніх” потреб, якщо незадоволено потреби “верхні” [6].

За теорією набутих потреб Мак-Клелланда певні види людських потреб формуються протягом всього життя особистості. До них він відніс потреби досягнення, співучасті та влади - так звані потреби вищого порядку, тому що потреби нижчого характеру, на думку вченого, в сучасному суспільстві практично задоволені. Названі потреби не виключають одна одної, але не мають ієрархічного підпорядкування, на відміну від інших змістовних теорій [6].

Подальший розвиток теорій мотивації пов'язаний з розвитком процесуальних теорій, які виходять за рамки окремого працівника і вивчають вплив на мотивацію різних чинників середовища (зовнішні чинники). Вони не заперечують існування потреб, але наголошують, що поведінка людей в організації визначається не тільки потребами. До процесуальних теорій мотивації відносять, зокрема, такі:

- теорія очікувань (сподівань) В. Врума;
- теорія справедливості С. Адамса;
- концепція партисипативного (спільного) управління;
- модель Портера-Лоулера.

Згідно з теорією очікувань В. Врума, наявність потреби не є єдиною необхідною умовою для мотивації. Людина також повинна сподіватися (чекати), що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до визначеної мети. Очікування згідно з цією моделлю можна розцінювати, як оцінку вірогідності події.

Теорія справедливості С. Адамса допускає, що, оцінюючи винагороду за результати праці, співробітники прагнуть до соціальної рівності. І якщо працівник вважає, що йому в порівнянні з іншими недоплачують, він може зажадати підвищення зарплати, понизити ефективність роботи або звільнитися.

Концепція партисипативного (спільного) управління розглядає потребу особистості приймати участь у житті організації та визначенні перспектив її подальшого розвитку.

Модель Портера-Лоулера - комплексна теорія мотивації, що містить елементи попередніх теорій. На думку авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої винагороди. В моделі Портера-Лоулера фігурує 5 основних ситуаційних факторів: витрачені працівником зусилля; сприйняття; отримані результати; винагородження; ступінь задоволення.

Отже, зупинимось детально на психологічних особливостях та методах мотивації трудової діяльності.

Найпершим із застосовуваних прийомів був метод батога і пряника: чоловік виконає роботу, або під впливом загрози покарання, або за майбутню винагороду. В сучасному світі, це система заохочень і покарань більш різноманітна. У вигляді батога: всі різні стягнення, позбавлення премій, аж до позбавлення робочого місця. У вигляді пряника: зарплата, дошка пошани, заохочення, премії, путівки і т.д.

Елтон Мейо заснував новий напрям менеджменту - концепцію «людських відносин», яка домінувала в теорії управління до середини 1950-х років. Він застосовував в управлінні психологічні мотиви, стверджуючи, що людські фактори, особливо соціальна взаємодія і групова поведінка, значно впливають на продуктивність індивідуальної праці.

Вивчення мотивації з психологічної точки зору не дозволяє визначити точно, що ж спонукає людину до праці? Однак дослідження поведінки людини в труді дає деякі загальні пояснення мотивації. Різні теорії мотивації розділено на дві категорії: змістовні і процесуальні.

Змістовні теорії мотивації (Абрахама Маслоу, Девіда МакКлелланда і Фредеріка Герцберга) ґрунтуються на ідентифікації тих внутрішніх спонукань, які змушують людей діяти так, а не інакше.

Процесуальні теорії мотивації ґрунтуються на тому, як поведуться люди з урахуванням їх сприйняття і пізнання. Основні процесуальні теорії - це теорія очікування, теорія справедливості і модель мотивації Портера - Лоулера.

Психологи кажуть, що людина відчуває потребу, коли він відчуває фізіологічно чи психологічно нестачу чого-небудь. Потреби в принципі можна класифікувати як первинні та вторинні.

Первинні потреби є за своєю природою фізіологічними, уродженими. Прикладами можуть служити потреби в їжі, воді, потреби дихати, спати і сексуальні потреби. Вторинні потреби за природою своєю психологічні. Наприклад, потреби в успіху, повазі, прихильності, владі і потреба в приналежності до чого-небудь. По теорії Маслоу всі ці потреби можна розташувати у вигляді суворої ієрархічної структури:

1. Фізіологічні потреби є необхідними для виживання. Вони включають потреби в їжі, воді, притулку, відпочинку і сексуальні потреби.
2. Потреби в безпеці і впевненості в майбутньому включають потреби в захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені в майбутньому.
3. Соціальні потреби, іноді звані потребами в причетності, - це поняття, яке включає почуття приналежності до чогось чи комусь, почуття, що тебе приймають інші, почуття соціальної взаємодії, прихильності і підтримки.
4. Потреби в повазі включають потреби в самоповазі, особистих досягнень, компетентності, повазі з боку оточуючих, визнанні.
5. Потреби самовираження - потреба в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості [2].

Іншою моделлю мотивації, яка робила основний акцент на потреби вищих рівнів, була теорія Давида МакКлелланда. Він вважав, що людям притаманні три потреби: влади, успіху і причетності. Потреба влади виражається як бажання впливати на інших людей. У рамках ієрархічної структури Маслоу потреба влади попадає кудись між потребами в повазі і самовираженні. Люди з потребою влади найчастіше виявляють себе як відверті й енергійні люди, що не бояться конфронтації і прагнуть відстоювати початкові позиції. Часто хороші оратори і вимагають до себе підвищеної уваги з боку інших. Управління дуже часто залучає людей з потребою влади, оскільки воно дає багато можливостей виявити і реалізувати її.

Люди з потребою влади - це не обов'язково кар'єристи, що рвуться до влади, в негативному і найбільш часто уживаному значенні цих слів. Потреба успіху також знаходиться десь посередині між потребою в повазі і потребою в самовираженні. Ця потреба задовольняється не проголошенням успіху цієї людини, що лише підтверджує його статус, а процесом доведення роботи до успішного завершення.

Люди з високорозвиненою потребою успіху ризикують помірно, люблять ситуації, в яких вони можуть взяти на себе особисту відповідальність за пошук розв'язання проблеми і хочуть, щоб досягнуті ними результати заохочувалися цілком конкретно.

Мотивація на підставі потреби в причетності по МакКлелланду схожа з мотивацією по Маслоу. Такі люди зацікавлені в компанії знайомих, налагодженні дружніх стосунків, надання допомоги іншим. Люди з розвиненою потребою причетності будуть залучені такою роботою, яка буде давати їм великі можливості соціального спілкування.

У другій половині 50 -х років Фредерік Герцберг з співробітниками розробив ще одну модель мотивації, засновану на потребах. Теорія мотивації Герцберга має багато спільного з теорією Маслоу. Гігієнічні фактори Герцберга відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці і впевненості в майбутньому. Його мотивації можна порівняти з потребами вищих рівнів Маслоу. Але в одному пункті ці дві теорії різко розходяться. Маслоу розглядав гігієнічні фактори, як щось, що викликає ту чи іншу лінію поведінки. Якщо менеджер дає робочому можливість задовольнити одну з таких потреб, то робітник у відповідь на це буде працювати краще. Герцберг же, навпаки вважає, що працівник починає звертати увагу на гігієнічні фактори тільки тоді, коли визнає реалізацію неадекватною чи несправедливою.

Процесуальні теорії розглядають мотивацію в іншому плані. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки. Процесуальні теорії не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Згідно з процесуальними теоріями поведінка особистості є також функцією його сприйняття і очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного ним типу поведінки. Є три основні процесуальні теорії мотивації: теорія очікувань, теорія справедливості і модель Портера - Лоулера.

Теорія очікувань, базується на положенні про те, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини на досягнення певної мети. Людина повинна також сподіватися на те, що обраний ним тип поведінки дійсно приведе до задоволення або придбання бажаного. Очікування можна розглядати як оцінку даною особистістю імовірності певної події.

При аналізі мотивації до праці теорія очікування підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: витрати праці - результати; результати - винагорода і валентність (задоволеність винагородою).

Оскільки різні люди мають різними потребами, то конкретне винагороду вони оцінюють по-різному. Отже, керівництво організації повинно зіставити пропоновану винагороду з потребами співробітників і привести їх у відповідність. Досить часто винагороду пропонується до її оцінки працівниками.

Інше пояснення того, як люди розподіляють і спрямовують свої зусилля на досягнення поставлених цілей, дає теорія справедливості. Теорія справедливості постулює, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородою інших людей, що виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння показує дисбаланс і несправедливість, тобто людина вважає, що його колега одержав за таку ж роботу більшу винагороду, то у нього виникає психологічне напруження. У результаті необхідно мотивувати цього співробітника, зняти напругу і для відновлення справедливості виправити дисбаланс.

Люди можуть відновити баланс чи почуття справедливості, або змінивши рівень витрачених зусиль, або намагаючись змінити рівень одержуваного винагорода. Основний висновок теорії справедливості для практики управління полягає в тому, що до тих пір, поки люди не почнуть вважати, що вони одержують справедливую винагороду, вони будуть прагнути зменшувати інтенсивність праці.

Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. У тому моделі, фігурує п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Відповідно до моделі Портера - Лоулера, досягнуті результати залежать від прикладених співробітником зусиль, його здібностей і характерних особливостей, а також усвідомлення ним своєї ролі. Звідси важливий висновок, що саме результати праці і є причиною задоволення співробітника. Відповідно до такої теорії результативність повинна неухильно підвищуватися [10].

Отже, мотивація трудової діяльності може бути дією за умов застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів, вони залишаються

важливим чинником, який здатний суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності [9].

Висновки

1. Мотивація - це процес стимулювання людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації. Мотивація необхідна для продуктивного виконання прийнятих рішень та намічених робіт.

2. Сучасні теорії мотивації засновані на результатах психологічних досліджень. Елементи психології були введені в теорію управління в роботах Елтона Мейо - засновника поведінкової школи теорії управління. Всі сучасні теорії мотивації (Маслоу, МакКлелланда, Герцберга) роблять основний акцент на визначення переліку та структури потреб людей.

3. Потреби - це усвідомлена відсутність чого-небудь, що спричиняє спонукання до дії. Первинні потреби закладені генетично, а вторинні виробляються в ході пізнання і отримання життєвого досвіду. Відповідно до теорії Маслоу п'ять основних типів потреб (фізіологічні, безпеки, соціальні, успіху, самовираження) утворюють ієрархічну структуру, яка як домінанта визначає поведінку людини. Потреби вищих рівнів не мотивують людини, поки не задоволені, принаймні, частково потреби нижнього рівня. МакКлелланд доповнив класифікацію потреб, ввівши поняття потреб влади, успіху і приналежності.

4. Потреби можна задовольнити винагородами. Винагорода - це те, що людина вважає для себе цінним. Менеджери використовують зовнішні винагороди (грошові виплати, просування по службі) і внутрішні винагороди (почуття успіху при досягненні мети), що отримуються за допомогою самої роботи.

5. Герцберг прийшов до висновку, що чинники, діючі в процесі роботи, впливають на задоволення потреб. Гігієнічні чинники (розмір оплати, умови праці, міжособистісні відносини і характер контролю з боку безпосереднього начальника), усього лише не дають розвинути почуття незадоволення роботою. Для досягнення мотивації необхідно забезпечити вплив мотивуючих чинників - таких, як відчуття успіху, просування по службі, визнання з боку навколишніх, відповідальність, зростання можливостей.

6. Теорія очікувань засновується на припущенні, що людина направляє свої зусилля на досягнення якої-небудь мети тільки тоді, коли буде упевнений у великій імовірності задоволення за цей рахунок своїх потреб або досягнення мети. Мотивація є функцією чинника очікування "витрати праці - результати", очікування - "результати - винагорода" і валентності (тобто відносної міри задоволення). Найбільш ефективна мотивація досягається, коли люди вірять, що їх зусилля обов'язково дозволять їм досягнути мети і приведуть до отримання особливо цінної винагороди. Мотивація слабшає, якщо імовірність успіху або цінність винагороди оцінюється людьми невисоко.

7. Теорія справедливості передбачає, що люди піддають суб'єктивній оцінці відношення винагороди до затрачених зусиль і порівнюють його з тим, що, як вони вважають, отримали інші працівники за аналогічну роботу. Несправедлива, за їх оцінками, винагорода приводить до виникнення психологічного напруження.

8. Теорія Портера - Лоулера ґрунтується на тому, що мотивація є функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої винагороди. Результативність праці працівника залежить від прикладених ним зусиль, його характерних особливостей і можливостей, а також оцінки ним своєї ролі. Обсяг витрачених зусиль залежить від оцінки працівником цінності винагороди і впевненості в тому, що воно буде отримане. Результативність праці породжує задоволеність, а зовсім не навпаки, як вважають прихильники теорії людських відносин.

Література:

1. Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. / Центральная научная библиотека // - Режим доступу : <http://library.if.ua/book/> (<http://library.if.ua/book/>)
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури.: Пер. с англ. - М. : Дело, 1999. - 800 с.
3. Психология мотиваций и эмоций / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер и М. В. Фаликман. - М. : ЧеРо, МПСИ, Омега-Л, 2006. - 752 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Е. П. Ильин. - СПб. и др. : Питер, 2003. - 508 с.
5. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. - М. : Смысл ; Издательский центр "Академия", 2006. - 336 с.
6. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 2004. - 345 с.
7. Мотивация трудовой деятельности [Електронний ресурс]. / Центральная научная библиотека // - Режим доступу : <http://svitohlyad.com.ua/>
8. Мотивация трудовой деятельности персонала [Електронний ресурс]. / Центральная научная библиотека // - Режим доступу : http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/motivaciya (http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/motivaciya)

9. Скорик Р. П. Особливості мотивації трудової діяльності виробничого персоналу [Електронний ресурс]. / Р. П. Скорик // - Режим доступу : http://www.rusnauka.com/29_DWS_2009/Economics/
10. Тарнавська Н. П. Менеджмент : теорія та практика. / Н. П. Тарнавська, Р. М. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. - 366 с.

References:

1. Library of economist, elektronna biblioteka [Online], available at: <http://library.if.ua/book/> (<http://library.if.ua/book/>).
2. Meskon M., Albert M. and Khedouri F. (1999) "Osnovy of menedzhmenta", M. : Delo, pp. 800.
3. Gippenreyter U. and Falikman M. (2006), "Psikhologiya of motivaci", M. : HseRo, MPSI, Omega-L, pp. 752.
4. Il'in E. P. (2003) "Motivaciya and motiv", Spb and other : Piter, pp. 508.
5. Gordeeva T. O. (2006), "Psikhologiya of motivacii dostizheniya", M. : Smysl, pp. 336.
6. Kolot A. M. (2004), "Motivation of personnel", K. : KNEY, pp. 345.
7. "Motivation of labour activity", *Central'naya of nauchnaya biblioteka* [Online], available at: <http://svitohlyad.com.ua/> (<http://svitohlyad.com.ua/>).
8. "Motivation of labour activity of personnel", *Central'naya of nauchnaya biblioteka* [Online], available at : www.ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya
9. Skorik R. P. (2009), "Features of motivation of labour activity of manufacturing staff", *Central'naya biblioteka* [Online], available at : http://www.rusnauka.com/29_DWS_2009/Economics/ (http://www.rusnauka.com/29_DWS_2009/Economics/).
10. Tarnavska N. P. and Pushkar R. M. (2005), "Management: theory and practice", Ternopil : Carte blanche, pp. 366.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2014 р.



(<http://www.poligrafua.net/>).

bigmir.net

1596

413

(<http://www.bigmir.net/>).

Брошу.

ТОВ "ДКС Центр"