

МОТИВАЦІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

Л.В. Страшинська, д-р екон. наук, проф.

А.Д. Бергер, канд. екон. наук, доц.

Національний університет харчових технологій

Суттєво підвищити результативність праці співробітників підприємства допомагає грамотно побудована система мотивації й стимулювання праці. До початку минулого століття «заохочення» розглядалося лише у вигляді виплати засобів до існування, причому в такій кількості, аби покривати нагальні потреби. Вважалося, що це буде посилювати прагнення людини постійною працею покращувати свій матеріальний стан.

Засновник гуманістичної психології А. Маслоу створив Піраміду, яка моделює Ієрархію людських потреб. На першій її сходинці знаходяться фізіологічні потреби, на другій – інтереси безпеки (впевненість у майбутньому), на третій – соціальні, на четвертій – любов і повага (у тому числі самоповага у зв'язку з особистими досягненнями), на п'ятій – самовираження й самоствердження (прагнення максимально реалізувати свої потенційні можливості) [2, с. 170]. Причому, в різні періоди співробітник після задоволення своїх нагальних потреб прагне до задоволення тієї потреби, яка за його відчуттями, є найбільш важливою. Коли ж пріоритетні орієнтири реалізовані, то виникають наступні. Хоча нерідко достатньо часткового задоволення інтересів, щоб людина почала замислюватись про наступні (більш високого рівня). Відповідно керівник повинен знати пріоритети підлеглих.

Розвиток психології менеджменту призвів до створення більш досконалих моделей мотивації. Тепер акценти зміщуються на користь тих факторів, які стимулюють людину сумлінно працювати для досягнення виробничих цілей.

Теорія очікувань канадського психолога В. Врума базується на оцінці конкретним спеціалістом або командою вірогідності певної події [1, С. 606].

Теорія справедливості, розроблена вченими в галузі менеджменту і управління персоналом із США Л. Портером і Е. Лоулером, базується на наступних постулатах. Людям важливе не лише те, як співвідносяться результати їх праці й отримана винагорода, але й як вона виглядає у порівнянні із заохоченням інших співробітників за аналогічну роботу [3, С. 287]. Чим більше відмінність, тим нижче або вище мотивація. Комплексна процесуальна мотивація містить п'ять основних змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода і ступінь задоволення (рис. 1).



Досягнуті працівником результати (6) залежать від: витрачених зусиль (3), здатностей і особливостей особистості (4), усвідомлення своєї ролі в процесі праці (5). У свою чергу, рівень витрачених зусиль (3) пов'язується з цінністю очікуваної винагороди (1), вихідної потреби і того, наскільки працівник вірить у міцні зв'язки між витраченими зусиллями і очікуваною винагородою (2).

Як тільки досягаються результати (6), зразу з'являється внутрішня винагорода (7a): підвищення самооцінки і самоповаги. Потім настає черга зовнішніх винагород (7б): похвала, премія, просування по службі. Лінія пунктиру від елемента результативності до елемента 8 підкреслює, що люди мають власну думку про справедливість винагороди. А пунктирна лінія між елементом «результати» (6) і зовнішніми винагородами (7б) нагадує, що останні від працівника не залежать, про них повинні потурбуватися керівник і організація. У кінцевому підсумку задоволення (9) стає результатом внутрішніх і зовнішніх винагород (7) з урахуванням сприйняття їх справедливості (8).

Проте процес праці повторюється, і тоді задоволення (9) здійснює прямий вплив на відчуття цінності винагороди (1), а потім і на зусилля (3), що зазначено зворотною лінією. Таким чином, висока результативність є першопричиною задоволення, а не наслідком.

Отже, для того, щоб персонал працював ефективно, необхідно використовувати спонукальні фактори. Мова йде не лише про матеріальне стимулювання, але й про нематеріальну мотивацію, а також можливості персональної відповідальності і контролю. При цьому бонуси можуть бути різними, адже одним спеціалістам важлива довіра з боку керівника, і вони намагаються її виправдати, другим – самоствердження і віра у власні сили, третім – кар'єрне зростання, четвертим – гнучкий робочий графік... Особистих спонукальних мотивів може бути досить багато. Мова йде про те, що великі преміальні без адекватної оцінки праці людини і комфортних умов не завжди відповідають очікуванням. Проте, в будь-якому з перелічених варіантів або їх симбіозі фіналом сумлінної діяльності і грамотної системи заохочення є задоволення від роботи.

Література

1. Армстронг М. Менеджмент: методы и приемы / М. Армстронг // Киев: Знання-Прес, 2006. – 876 с.
2. Армстронг Г., Котлер Ф. Маркетинг: загальний курс / Г. Армстронг , Ф. Котлер // Москва– Санкт Петербург– Київ: «Діалектика», 2001. – 602 с.
3. Dignam L. Strategic Management: Concepts, Decisions, Cases, Irvin, New York, 1990.