

СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ: МОТИВУВАТИ, А НЕ ПРИМУШУВАТИ

М.П. Буковинська, д-р екон. наук

Національний університет харчових технологій

Один із основоположників теорії управління на основі співробітництва А. Гесль підкреслював, що для того, щоб управляти людьми, керівник повинен мати авторитет [1]. Саме авторитет керівника спонукає співробітників діяти у відповідності з поставленою метою.

Авторитет може бути:

- формальний, оснований на положенні, яке займає керівник в службовій ієрархії (чим вище положення, тим більший авторитет);
- професійний або функціональний, заснований на професійних знаннях і здібностях;
- особистий авторитет, заснований на людських якостях керівника (справедливість, надійність, людяність, інтелігентність, чесність тощо).

При усіх перевагах професійного і особистого авторитету практика не дозволяє відказуватися від формального авторитету. Навіть при колективному керівництві керівник зобов'язаний використовувати своє службове положення в разі виникнення ситуації, де не допомагає його професійний і особистий авторитет.

Керівна діяльність має свою ціль. Вона полягає в тому, щоб співробітники, які знаходяться у підпорядкуванні керівника, досягли намічених результатів. Проте, не всі засоби оправдовують цілі. Умови керівника по її досягненню зводяться нанівець, якщо при цьому порушуються права співробітників і гуманного відношення до них. Людська гідність має перевагу над службовою діяльністю.

Управління методом мотивації — метод колегіального управління. Керівник свідомо мотивує співробітника, виявляючи і задовольняючи його потреби. Проблеми мотивації працівників в теорії і практиці менеджменту розробляються уже багато десятиріч, починаючи від найпростішої мотиваційної схеми Фредеріка Уїнслоу Тейлора до складних мотиваційних технологій, які появились наприкінці ХХ століття.

Численність теорій мотивації пояснюється тим, що мотивація це штучний конструкт, тому немає усебічного методу його вивчення; одна і та ж ціль може бути досягнута безліччю різних способів чи мотивацій; одна ціль може відповідати довгому списку різних потреб і, відповідно, різним мотиваціям; люди розрізняються по своїх потребах, тому і їх мотивації різні; індивіди часто змінюють свої прагнення і свої потреби, відповідно, і їх мотивація змінюється від ситуації до ситуації.

Для створення і удосконалення механізму мотивації у сфері праці важливо урахувати всі види діяльності людини, оскільки в основі кожного із них лежить мотив, визначений реакцією індивіда на ту чи іншу потребу. Люба людська діяльність зв'язана з задоволенням потреб.

Не менше значення має ідея достатку. Людина ніколи не відчуває почуття повного задоволення своїх потреб. Більшість людей хочуть ще більше грошей, безпеки, друзів, поваги і самовпевненості, незалежно від того, скільки вони уже усього добилися. Таким чином, людина рухається вгору по ієрархії не у випадку, коли її потреби повністю задоволені, а коли вони достатньо задоволені.

В одному дослідженні російські вчені запропонували роботодавцям зафіксувати свою думку: на якому ступені значущості, для працівників, певні аспекти ро-

боти. Потім дослідники попросили працівників проранжувати значення для цих аспектів (табл.).

З таблиці 1. видно, що працівники, в основному, прагнуть: визнання, почуття причетності до справ підприємства, допомоги у вирішенні особистих проблем тощо. Фактично для працівників важливі, перш за все, ті аспекти роботи, які виявляють людину як реальну персону, що володіє особистими почуттями і прагненнями.

Таблиця. Розподіл думок респондентів про привабливість роботи

Аспект роботи	Ранжування роботодавців	Ранжування працівників
Висока заробітна плата	1	5
Безпечність роботи	2	4
Просування по посаді	3	7
Відповідні, певним стандартам, умови роботи	4	9
Цікава робота	5	6
Лояльність менеджерів	6	8
Справедливість	7	10
Визнання	8	1
Допомога у вирішенні особистих проблем	9	3
Почуття причетності	10	2

Роботодавці, в свою чергу, гадають, що працівники більш всього бажають: високої заробітної плати, безпечної роботи, просування по посаді. Але це зовсім не те, що цікавить і мотивує працівників більше всього.

Практики знають, що в перші робочі дні більшість людей мають високу мотивацію, але з часом, умови роботи підривають ентузіазм персоналу. Правильне керівництво людьми повинно запобігти втрату мотивації.

Отже, мотивація праці має на меті сприяти найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, розвитку корпоративної культури, широкій участі працівників у процесах управління підприємств, а також являється безперечною вимогою XXI століття.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гесля А. Практическая психология и социология управления // Государственная служба. Социологические аспекты. Зарубежный опыт. Информационно-аналитический бюллетень. № 2. М.: РАГС, 1997. С. 45 – 46