

УДК 331.101.3

Галас В.-ст. гр. БО-11

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНОВОГО ПРАЦІВНИКА

Науковий керівник: к.е.н., Кудлак В. Я.

Мотивація — це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленого комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і як результат, здійснює певну корисну діяльність.

Теорії мотивації розглядаються у двох аспектах: змістовому і процесуальному.

Теорії змісту мотивації (теорії задоволення) базуються на принципі ідентифікації тих внутрішніх спонукальних мотивів, які змушують людей діяти певним чином. До них належать:

- ієрархія потреб А. Маслоу;
- теорія існування, зв'язку та зростання К. Алдерфера;
- теорія двох факторів Ф. Герцберга;
- теорія трьох потреб Д. Макклелланда.

Процесуальні теорії базуються передусім на дослідженні того, як поведуться люди, орієнтуючись на їхнє сприймання і пізнання. До даної групи відносять теорію справедливості, теорію очікування і модель мотивації Портера — Лоулера,

Щодо практичної реалізації розглянутих нами теорій мотивації, то насамперед слід зазначити, що існує дуже багато факторів і способів впливу на мотивацію людини. Більше того, той фактор, який сьогодні мотивує конкретну людину до інтенсивної праці, завтра може мати протилежну дію. Ніхто точно не може передбачити, як буде діяти механізм мотивації, якої сили повинен бути мотиваційний чинник і коли він спрацює, не кажучи вже про те, чому він спрацює. Достеменно можна стверджувати тільки те, що працівник трудиться заради грошової винагороди та комплексу компенсаційних і заохочувальних заходів. Критерієм оптимальної мотивації є взаємне задоволення інтересів роботодавця та найманого працівника. Не існує якогось одного, найкращого способу мотивації. Те, що ефективно при мотивуванні одних людей, може бути несуттєвим для інших.

Грошова винагорода та інші грошові компоненти компенсації забезпечують необхідні умови для виживання і розвитку працівника, забезпечують відтворення продуктивних сил у період дозвілля, а також надають йому впевненості у майбутньому. Створюють основу для розвитку та покращення якості життя в цілому.

Слід зазначити, що, як правило, компоненти виключно грошової компенсації, жодним чином не можуть задовольнити всіх потреб працівника. Зважаючи на це, підприємство може надавати своїм працівникам інші види винагород, які істотно підсилюють і доповнюють програму грошового стимулювання праці. Сюди можна віднести медичне страхування, кар'єрне просування тощо.

Система мотивацій на підприємстві повинна мати диференційований характер, і відображати значущість роботи працівника та досягнуті ним результати. У випадку недотримання даного принципу, ефективність мотивування працівників буде невисокою.