

УДК 658:012

Смаль Дмитро

Smal Dmitry

Тернопільський національний економічний університет

СУТНІСТЬ ОСНОВНИХ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ
THE ESSENCE OF THE BASIC MOTIVATION THEORIES

Розглянемо основні теорії мотивації.

Класична теорія. Основоположником даної теорії вважається Ф. У. Тейлор. У класичній теорії мотивації робиться припущення, що головним трудовим мотивом є високий заробіток, обґрунтований більш високим результатом роботи. Люди усвідомлено вибирають таку стратегію свого трудового поведінки, яка у фінансовому відношенні їм найбільш вигідна. Головним трудовим мотивом визнається високий заробіток, обґрунтований більш високим результатом. Основне рішення: дати людям заробляти більше за рахунок зростання виробництва.

Даний підхід передбачає: преміальну оплату відрядної роботи; постановку перед працівниками чітко визначених завдань і точне вимірювання отриманого результату

Ієрархія потреб. Автор концепції – А. Маслоу. Основна ідея: потреби людей, що задовольняються за допомогою роботи, шикуються в сувору ієрархію. Потреби більш низького рівня необхідно задовольняти раніше, ніж потреби більш високого рівня.

Ієрархія потреб за А. Маслоу зіграла важливу роль у розвитку методів трудової мотивації, таких як: а) пояснила, чому у людей виникають різні потреби і чому того чи іншому працівникові в різний час слід пропонувати різні стимули; б) звернула увагу дослідників і практиків менеджменту на те, що розмір зарплати може служити тільки задоволенню

потреб нижчого рівня, тому необхідно ширше застосовувати стимули, що діють на задоволення вищих потреб, до яких, зокрема, відносяться:

- колективна (командна) організація роботи;
- підтримка та розвиток соціальної активності працівників поза рамками організації;
- підвищення змістовності і різноманітності трудових функцій;
- делегування, залучення працівників до формулювання цілей і вироблення рішень;
- кар'єрне просування.

Трьохфакторна модель Д. Мак-Клелланда. Виникла в результаті полеміки автора з А. Маслоу та його послідовниками. Д. Мак-Клелланд виділив три приблизно рівноправні категорії людських мотивів, кожна з яких може виявитися домінуючою у різних працівників і в організаціях різного типу: 1) потреба у владі; 2) потреба в успіху або досягненні цілей; 3) потреба в приналежності до колективу, певної спільноти.

Двухфакторна модель Ф. Герцберга. Модель стала результатом аналізу серії інтерв'ю з 200 інженерами й бухгалтерами, яких попросили детально описати події, що змусили їх відчувати повне задоволення чи незадоволення від роботи. Позитивні емоції, викликані роботою, зв'язувалися ними з виконанням певних завдань (фактор змісту роботи), а не з такими зовнішніми факторами, як умови праці. Разом з тим погані умови праці викликали у людей незадоволеність роботою (фактор контексту). Іншими словами, позитивні емоції пов'язувалися з факторами, що відносяться до змісту роботи, а негативні - з факторами контексту. На підставі цього дослідження Ф. Герцберг і його послідовники стверджують, що людям властиві два види потреб:

- а) потреба уникати страждання;
- б) потреба психологічного зростання.