

ОСОБЛИВОСТІ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розв'язання проблеми ефективного використання трудових ресурсів завжди було найважливішою умовою економічного і соціального розвитку суспільства. Ключове значення при цьому має мотивація до високопродуктивної праці, підвищення трудової активності, зростання якості та результативності праці. В Україні формування системи мотивів, що спонукають працівників до ефективної трудової діяльності, є основною потребою. Саме на цій основі можливе в стислі терміни забезпечити трьох-чотириразове зростання продуктивності праці, необхідне для забезпечення стійкої конкурентоспроможності країни в глобалізованому світі, гідного рівня життя українців.

Проблема мотивації ефективної праці є актуальною для багатьох наук. Систематичним вивченням даної проблеми стали займатися на початку ХХ століття. В сучасних умовах, що характеризуються кризою праці, значимість вивчення феномена трудової мотивації не викликає сумніву. Очевидно, підвищення ефективності виробничої діяльності вимагає істотних інвестиційних вкладень, застосування інноваційних технологій; однак, без їх підкріплення відповідною трудовою мотивацією такі перетворення не зможуть бути ефективними.

Трудову мотивацію можна розглядати з двох сторін. По-перше, в змістовному сенсі: мотивація – це складний процес формування у суб'єкта внутрішніх спонукальних сил під впливом зовнішніх стимулів і внутрішніх характеристик особистості (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій). По-друге, в функціональному сенсі: мотивація – процес цілеспрямованого впливу на формування мотивів поведінки людей. Мотивація є найважливішою функцією управління як на рівні суспільства в цілому, так і на рівні окремого підприємства. Вплив зовнішніх стимулів на формування мотивів поведінки – стимулювання – є одним з механізмів реалізації мотивації. Мотивація в ринковій економіці базується на свободі праці, можливості вибору місця роботи, використання ринку праці як механізму залучення робочої сили.

Перші теоретичні положення, пов'язані з мотиваційними відносинами в управлінні персоналом були сформульовані в роботі Е. Мейо «Соціальні проблеми індустріальної цивілізації». Головні постулати Е. Мейо по управлінню персоналом полягали в тому, що, «по-перше, не слід особливу увагу приділяти матеріальним стимулам, а по-друге, зростання обсягів виробництва залежить від згуртованості колективу, яким правильно керує грамотний турботливий менеджер» [1]. Розроблені Е. Мейо принципи управління акцентували увагу на

необхідності враховувати індивідуальні психічні характеристики людей і міжособистісні відносини в колективі.

Вивчення механізмів спонукання людини до тієї або іншої дії дозволило вченим надалі сформувані дві основні групи теорій мотивації: змістовні і процесуальні. Серед змістовних теорій мотивації необхідно виділити наступні: ієрархічна теорія А. Маслоу, концепція Д. Макклелланда, двухфакторна теорія Ф. Герцберга та теорія потреб К. Альдерфера. Серед процесуальних теорій мотивації найбільш значущі: теорія справедливості Д. С. Адамса, теорія очікування В. Врума і інтеграційна модель Л. Портера і Е. Лоулера.

Основа всіх цих теорій полягає в тому, що мотивація розглядається як елемент причинно-наслідкових зв'язків поведінки працюючого. У різних теоретичних положеннях, мотивація дозволяє об'єднати потреби, зусилля, здібності, винагороду, задоволення, очікування і сприйняття.

Д. Мак-Грегор розробив такі теорії «Теорія Х» і «Теорія Y» [2], в подальшому У. Оучи запропонував «Теорію Z» [3]. «Теорія Х» базується в необхідності примушення і контролю, «Теорія Y» говорить про самоствердження і самореалізацію, а «Теорія Z» використовуючи особливості японського стилю управління, говорить про залучення кожного працівника в процес прийняття рішення і піклування щодо спільної роботи. Надалі теоретичні положення У. Оучи отримали розвиток в концепції партисипативного управління. Практична цінність даних теорій полягає в можливості мати уявлення про методи та умови активізації трудової поведінки працівника, його залучення до прийняття управлінського рішення.

Література

1. Elton Mayo (1933) *The human problems of an industrial civilization* (New York: MacMillan). *Quartet*, London 1984. p.145.
2. McGregor Douglas. *Human Side Of Enterprise* // *Management Review*. № 11. 1957. 41-49 pp.
3. Оучи Уильям. *Методы организации производства: японский и американский подходы*. Пер. с англ. М.: Экономика. 1984. – с.17.