

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Існуючі теорії мотивації не є взаємовиключними. Використання їх у практиці менеджменту дає певні позитивні результати. В той же час, слід зазначити, що сучасні методи мотивації орієнтовані на якісно відмінний персонал. Так, основними характеристиками сучасного працівника виступають високий рівень освіти, можливість вибору роботи та організації, доступність освіти та можливість самоактуалізації.

В психології розрізняють два види мотивації позитивну та негативну. Позитивна мотивація розглядається як намагання добитись успіху у своїй діяльності, це передбачає прояв свідомої активності у досягненні успіху в своїй роботі. Такий стан пов'язаний із проявом позитивних емоцій та відчуттів. Натомість до негативної мотивації відноситься все те, що пов'язано із покаранням не лише матеріальним, але й моральним, тобто те, що асоціюється із осудженням.

Самотивація може розглядатись у як розробка працюючим внутрішніх стимулів та бажання працювати. *Примушення* ґрунтується на можливості втрати працюючим існуючого соціального статусу або можливості настання матеріальних втрат. Матеріальні втрати – це штрафні санкції, переведення на роботу, що має менший рівень оплати. *Винагорода*, як один із методів мотивації, також може бути здійснена у вигляді матеріальних та моральних заохочень. *Солідарність* – метод, який побудований на можливості мотивування працюючих через виховання, ототожнення, навчання. Використання цього методу супроводжується створенням відповідного морально-психологічного клімату. *Пристосування*, як метод мотивації, більшою мірою використовується менеджерами низової та середньої управлінської ланки. Цей метод супроводжується широким делегуванням повноважень. Він дозволяє співробітникам впливати на цілі та задачі організації, пристосовуючи їх частково до своїх цілей.

В курсі лекцій з мотиваційного менеджменту В.Сладкевич дає класифікацію мотивацій за чотирма основними ознаками: за основними групами потреб; за способом, що використовується; за джерелами виникнення та за спрямованістю на досягнення цілей.

Залежно від основних груп потреб розрізняють матеріальну, трудову та статусну мотивацію. За способом, що використовується, – нормативну, стимулюючу та примушуючу. За джерелами виникнення внутрішню та зовнішню, а за спрямованістю на досягнення цілей – позитивну та

негативну. Ю.К. Балашов та А. Г. Коваль розглядають систему мотивації та стимулювання співробітника, не розмежовуючи ці визначення. Співробітник має, на їх думку, інтереси та можливості. Існує два класи мотивації: уникаюча та досягаюча.

Уникаюча мотивація – це клас мотивації, при якому людина намагається уникнути небажаних для себе наслідків своєї поведінки.

Досягаюча мотивація спрямована на досягнення певних цілей, які перед собою ставить людина. Розрізняють наступні чисті класи мотивацій: люмпенізований, інструментальний, професійний, патріотичний, господарський.

Люмпенізований клас мотивацій мінімізує зусилля та відноситься до уникаючого типу мотивації та характеризується такими рисами: цікавить ціна праці, а не її зміст (праця - інструмент для задоволення інших потреб); важлива обґрунтованість ціни праці; важлива здатність забезпечити своє життя самостійно.

Професійний клас мотивації відноситься до досягаючого класу мотивації. Для нього характерні: цікавить зміст роботи; не погоджується на нецікаві роботи, не залежно від суми оплати; цікавлять складні завдання як можливість самовираження; вважає важливою свободу в оперативних діях; важливе професійне визнання.

Патріотичний клас мотивації відноситься до досягаючого. Основними його характеристиками є: потребує ідеї; необхідне суспільне визнання в успіху; головна винагорода – загальне визнання високого рівня професіоналізму.

Господарський клас мотивації також відноситься до досягаючого і має такі риси: добровільно приймає на себе відповідальність; характеризується вимогою свободи дій; не терпить контролю.

Таким чином, постійний пошук мотиваційних сил, які б забезпечували ефективну працю членів організації і, в той же час, не призводили до надмірної витрати організаційних ресурсів, дозволяє організації орієнтувати свої дії на сучасні досягнення науки і, в той же час, ретельно вивчати можливі мотиви кожного працюючого до покращення результатів діяльності. Отже, у світовій практиці використовуються порівняно велика кількість моделей мотивації трудової діяльності, які мають свої переваги і недоліки та базуються на різноманітних принципах.

Література

1. Богоявленська Ю. В. Праксеологічний підхід у побудові ефективного механізму мотивації праці / Ю. В. Богоявленська // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. - Житомир : ЖДТУ. - 2004. - № 1 (27). - С. 215-224 с.

2. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. - К.: Знання, 2008. - 389 с.

3. Дряхлов М.І. Система мотивації персоналу в Західній Європі та США. – М.: МГУ, 2012