

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Л.Г. ЛІТВИНОВА^{1*}, Н.В. УЛЬЯНЧЕНКО²

¹магістрант кафедри менеджменту та оподаткування НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА

²доцент кафедри менеджменту та оподаткування, канд. екон. наук, НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА

* email: milalitinova@list.ru

Одна з головних задач для підприємств різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація.

Мотивація – це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють спрямовувати її у потрібну для організації сторону, зацікавити її в активній, старанній та добросовісній роботі при виконанні покладених на неї завдань [1, с. 246].

Теорії мотивації почали активно формуватися в ХХ столітті. Перші складались, виходячи із аналізу історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів: матеріального та морального. Із найбільш відомих, що застосовуються й сьогодні, є теорії мотивації праці «баатога і пряника» та «Х», «У», «Z» [2, с. 282]. Відмітимо, що остання теорія є досить простою для сприйняття, її основою є ставлення людини до праці. Засновником теорії «Х» вважають Ф. Тейлора, а продовжив та доповнив її теорією «У» Д. Мак-Грегор у 50-х роках ХХ століття. Дуглас Мак-Грегор сформулював свої ідеї щодо управління, які у 1960 році були опубліковані у його основній праці «Человеческая сторона предприятия» [3, с. 85], в якій він стверджує, що існує два види управління персоналом: перший вид ґрунтується на теорії «Х», а другий – на теорії «У». Згідно цих теорій можна виділити основні способи мотивації, характерні для кожного працівника індивідуально.

Теорія «Х» Д. Мак-Грегора, ґрунтується на таких основних засадах: в мотивах людини домінують біологічні потреби; людина має успадковану нелюбов до праці; працівник не захоплюється працею, і, по можливості, намагається її уникати; якість роботи низька і потребує контролю керівництва [2, с. 282]. Для мотивації людини до праці, ця теорія передбачає застосування як системи покарання, так і заохочення. При цьому, основним методом виступає примус (або покарання), а другорядним – матеріальне заохочення.

На відміну від теорії «Х», теорія «У» орієнтована інших засадах: в мотивах людини домінують соціальні проблеми та бажання якісно працювати; небажання людини працювати не є успадкованою рисою; контроль і погрози – не впливають на підвищення якості роботи та зацікавленості працівника. Отже, положення теорії «У» ґрунтується на принципі, що для працівника витратити

моральні та фізичні сили на працю так само природно, як відпочивати. Звідси випливає, що працівника можна стимулювати до праці, якщо надати йому можливість повністю розкрити свої здібності, відчувати відповідальність, значимість для підприємства. Таким чином, методи мотивації за теорією «Y» розміщуються в такому порядку: самоствердження, моральне та матеріальне заохочення, примус [2, с. 283].

Теорія «Z» була запропонована у 80-х роках ХХ століття В. Оучі. Ця теорія, хоча й поєднує в собі цілі теорій «X» та «Y», але орієнтована на дещо інших засадах. Так, в своїй теорії В. Оучі наголошує, що людина – основа будь-якого виробництва і тільки від неї залежить його успіх. Згідно теорії «Z», біологічні та соціальні проблеми виступають як єдине ціле; людина не може не бажати працювати, якщо керівництво проявляє про неї турботу. Методи мотивації до праці, згідно цієї теорії розміщується в такій послідовності: матеріальне та моральне заохочення, самоствердження, примус.

Отже, працівники зазначених теорій «X», «Y», «Z» відносяться до різних груп. Тому, при виборі методів мотивації враховуються індивідуальні риси кожної людини окремо, визначаються групи працівників яких можна заохочувати або методами теорії «X», або теорії «Y», чи, можливо, «Z».

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Вдосконалення мотивації праці можливе через нефінансові винагороди, які в останній час набувають особливої актуальності. Це способи винагороди співробітників, які є вирішальними при виборі місця роботи та складанні враження про нього. Під нематеріальними, а точніше, нефінансовими винагородами мають на увазі всі методи, що не стосуються безпосередньо оплати праці, які компанії використовують для винагороди своїх співробітників за добру роботу, підвищення їх мотивації й прихильності до фірми.

Доцільно відмітити, що при вдосконаленні діючих систем оплати праці на рівні підприємства та держави актуальніше було б звернутися до іноземного досвіду, де мотиваційні аспекти управління персоналом компаній і фірм набули великого значення та можуть бути з успіхом перенесені на українські підприємства.

Список літератури:

1. *Разіна, О.В.* Побудова мотиваційної системи залучення та стимулювання персоналу для реалізації виробничої стратегії / *О.В. Разіна* // Вісник ХНАУ, Серія «Економіка і природокористування». – 2008.- №3. – С. 377-384.
2. *Крушельницька, О.В.* Управління персоналом: навчальний посібник. Вид. друге, перероб. і допов. / *О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук*. –К.: «Кондор». – 2006. – 308 с.
3. *Колобова, Е.А.* Как мотивировать персонал / *Е.А. Колобова, В.И. Пирогов, Я.В. Волкова* // ЭКО. – 2007. -№6. – С. 82-95.