

обов'язків. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дає змогу розробити ефективну політику в галузі трудових відносин, створити сприятливі умови праці для тих, хто налаштований на високу продуктивність. Мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, здатних суттєво підвищити трудову активність працівників та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства у підвищенні продуктивності виробництва.

Список використаних джерел

1. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник / С.С. Занюк – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2006. – 3407 с. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К., «Кондор». — 2003. - 296с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Вильямс, 2012. – 672 с.

Шуплик Юлія Вікторівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Деренко О.М.

ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД У МОТИВУВАННІ

Процесні теорії мотивації не заперечують існування потреб, але наголошують, що поведінка людей в організації визначається не тільки потребами. Згідно з процесним підходом поведінку робітника в організації разом з потребами обумовлюють: сприйняття робітником даної конкретної ситуації; очікування робітника, пов'язані з даною конкретною ситуацією; оцінка робітником можливих наслідків обраного типу поведінки.

З поміж багатьох процесних теорій мотивації розглядаються такі: теорія очікувань В.Врума; теорія справедливості С.Адамса; модель Портера-Лоулера. В основу «теорії очікувань В. Врума» [1] покладено просту істину: щоб людина була мотивована до певної діяльності, її досягнення в цій діяльності необхідно винагороджувати. При цьому сила прагнення до отримання винагороди залежить від трьох ситуаційних факторів.

По-перше, від наявності зв'язку між затратами праці робітника і досягнутими результатами. Якщо такий зв'язок відсутній, то мотивація слабшає.

По-друге, від можливості отримання винагороди, тобто очікування, що результати будуть винагородженні. Якщо людина не буде відчувати зв'язку між результатами і винагородженням, то її мотивація буде слабшати.

По-третє, сила прагнення до отримання винагороди залежить від цінності винагороди з позицій конкретного робітника. Оскільки у кожної людини власна система цінностей (різні побажання і потреби щодо винагороди), то конкретна винагорода може і не представляти для неї ніякої цінності. Іншими словами, мотивація залежить від сподівань щодо цінності винагороди. Негативні очікування щодо цінності винагороди призводять до низької мотивації робітників.

Співвідношення зазначених трьох факторів і їхній вплив на рівень мотивації в цілому тлумачить «теорія сподівань». Якщо очікування високі, то сила спонукального мотиву зростає. Отриманий раніше позитивний досвід в аналогічних ситуаціях підкріплює сподівання. Отже, успіх посилює мотивацію. Навпаки, якщо очікування не справджуються, виникає відчуття марності зусиль, внаслідок чого зменшується мотивація. Позбавитися відчуття марності зусиль допомагає встановлення досяжних для даного конкретного робітника цілей діяльності й винагородження його таким способом, який він особисто цінує. Фактором, що спричиняє виникнення відчуття марності зусиль є брак власних здібностей робітника щодо виконання даного завдання. Внаслідок цього завдання виконується невдало, або взагалі не виконується. Отже,

складність завдань, які доводяться до конкретного робітника повинна відповідати його кваліфікації, здібностям і майстерності. Тільки у такому випадку діяльність робітника буде мотивованою.

«Теорією справедливості» Стейсі Адамса передбачається, що люди суб'єктивно оцінюють співвідношення отриманої ними винагороди за виконання певної роботи до зусиль пов'язаних з її виконанням і порівнюють таке співвідношення з тим, що отримали інші робітники. За результатами порівняння відчуття: або справедливості, або несправедливості. В «теорії справедливості» виділяють такі основні складові: робітник – співробітник організації, який оцінює співвідношення винагорода – зусилля і спроможний відчувати справедливість – несправедливість; об'єкт порівняння – будь-який інший співробітник даної організації, який використовується як база для порівняння коефіцієнтів входу-виходу [2].

Під входом розуміють – індивідуальні властивості робітника, які він вкладає у виконувану ним роботу (освіта, досвід, кваліфікація здібності, зусилля, що прикладаються для виконання роботи тощо); виходом – все те що робітник отримує за виконання роботи (заробітна платня, премії, пільги, визнання заслуг, просування за службою тощо). Справедливість робітник відчуває у ситуації, коли його власний коефіцієнт виходу-входу приблизно дорівнює аналогічному коефіцієнту об'єкта, обраного для порівняння. Якщо баланс співвідношень вихід-вхід порушується, то у робітника виникає відчуття несправедливості. Коли робітник відчуває несправедливість, виникає напруженість, відчуття внутрішньої суперечливості, котрі і примушують його діяти у бік коригування ситуації, досягнення відповідного балансу, забезпечення справедливості. Способами досягання справедливості при цьому можуть бути: зміна входів даного робітника (витрат часу, старанності тощо); зміна виходів (прохання про підвищення винагороди); зміна ставлення до роботи; зміна об'єкту для порівняння; зміна ситуації (покинути роботу).

Модель Портера–Лоулера [3] являє собою комплексну теорію мотивації і включає в себе елементи теорії очікувань і теорії справедливості. На думку її

авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття робітниками справедливої винагороди. В моделі Портера–Лоулера фігурує п'ять основних ситуаційних факторів: витрачені робітником зусилля; сприйняття; отримані результати; винагородження; ступінь задоволення.

Зазначені фактори пов'язані між собою. Відповідно до моделі Портера–Лоулера: рівень зусиль, що витрачаються залежить від цінності винагороди і від впевненості в наявності зв'язку між витратами зусиль і винагородою.

Модель Портера–Лоулера дозволяє зробити такі висновки: результативна праця призводить до задоволення, а не навпаки – задоволення призводить до досягнення високих результатів в праці; мотивація не є простим елементом. Для забезпечення її ефективності необхідно об'єднати в єдину систему: зусилля, здібності робітників, результати їх праці, винагороду і задоволення.

Список використаних джерел

1. Абчук В.А. Менеджмент: Учебник / В.А. Абчук. – СПб. : Издательство «Союз», 2002. – 463 с.
2. Менеджмент [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://studbase.com/manuals/46/119> – заголовок з екрана.
3. Модель Портера–Лоулера [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/model-portera-loulera.html>. – Заголовок з екрана.

Янішен Віталій Валентинович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету
Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІД ВАЛОВОГО ДОХОДУ