

Н.Г. Ушакова, канд. екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

К.Ю. Величко, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

МОДЕЛІ МОТИВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ

Мотиваційні процеси сьогодні є елементом стратегії міжнародної компанії. Взагалі, мотивація – це сукупність факторів, що спонукають людей вибирати ту чи іншу модель поведінки. Кожна культура має свій набір факторів, які впливають на формування поведінки людини при виконанні своїх посадових обов'язків, що враховується у практиці застосування мотиваційних моделей міжнародними компаніями. В основі розуміння процесу мотивації працівників є аналіз потреб і цінності. Потреби – це те, що індивід повинен або хоче мати, а цінності – це те, чому індивід надає велике значення.

Практично всі теоретичні підходи до опису мотиваційних процесів можна поділити на три категорії. По-перше, це мотиваційні моделі, які засновані на потребах, тобто змістовні моделі, які дозволяють ідентифікувати потребу (або сукупність), що сформувалися як результат вмотивованої поведінки. По-друге, процесуальні моделі мотивації, тобто моделі, які більшою мірою враховують механізми усвідомленого роздуму, що використовується індивідом для вибору однієї моделі поведінки з низки доступних моделей. По-третє, це «підкріплююча» (reinforcement) модель мотивації, яка описує мотиваційний процес, коли індивід аналізує наслідки попереднього вибору тієї чи іншої моделі поведінки і враховує це при виборі моделей поведінки у майбутньому.

Теорія Хофстеде найбільш повно аналізує модель мотивації, що заснована на потребах. Вона дозволяє оцінити причини відмінностей, що існують між змістовними моделями мотивації в різних культурах. Співставлення потреб теорії Маслоу з чотирма факторами Хофстеде (соціальною орієнтацією, ставленням до влади, ставленням до невизначеності і орієнтація на досягнення мети) дозволяє зробити низку висновків щодо відмінностей між мотиваційними процесами в різних культурах. Також до цієї групи належить ієрархія потреб за Маслоу, що включає в себе п'ять видів потреб: фізіологічні потреби, потреба власної безпеки, соціальні потреби, потреба у самооцінці і потреба в самоактуалізації.

Міжнародні дослідження теорії Маслоу дозволили зробити два протилежні висновки. З одного боку, менеджери компаній з різних

країн, у тому числі з США, Мексики, Японії та Канади, погоджуються з тим, що ієрархія потреб за Маслоу, має суттєве значення. З іншого боку, відповідність значимості потреб їх упорядкуванню є різною в різних культурах. Результати дослідження теорії структури набутих потреб Девіда Маклелланда довели, що потреба в досягненні успіху (наприклад, в професійному зростанні та навчанні) притаманна громадянам різних країн. Крім того, Маклелланд довів, що потреба в досягненні успіху може бути сформована у представників різних культур через навчання. Проте, з огляду на роль культурних особливостей, про які йде мова в теорії Хофстеде, можна зробити висновок, що потреби за Маклелланда, не можуть бути абсолютно тотожними в різних культурах. У процесі перевірки теорії двох складових Герцберга в різних культурних середовищах також були отримані різні результати. Наприклад, поведінка менеджерів з США, з одного боку, і менеджерів з Нової Зеландії та Панами, з іншого, формується під впливом різних категорій чинників мотивації. Результати, отримані під час опитування працівників американських компаній, свідчать про те, що контроль над їх роботою з боку керівництва підвищує їх незадоволеність. Проте, такий же контроль у до робітників у Новій Зеландії сприяє підвищенню задоволеності працівників компаній. Процесуальні теорії мотивації включають теорію очікування, яка розглядає мотивацію поведінки індивіда як процес та визнає, що різним людям властиві різні потреби.

Але кожна людина прагне підвищення ефективності своїх дій, якщо вона переконаний в тому, що в результаті одержить можливість задоволення значущих потреб. Як і теорія очікувань, підкріплююча модель мотивації не була достатньо досліджена на в контексті різних культур. Відповідно до цієї моделі, лінія поведінки, яка дала позитивний результат (винагороду), з великою ймовірністю буде використана індивідом за тих же обставинах в майбутньому.

У разі, якщо обрана лінія поведінки призводить до негативного ним наслідків, це призводить до того, що в майбутньому за тих же обставинах індивід буде діяти по-іншому. Так само як і в теорії очікувань, в підкріплюючій моделі мотивації поведінки існують виключення із загальної закономірності. Наприклад, в мусульманських країнах люди схильні вірити в те, що все, що відбувається з ними є воля Аллаха, а не результат їх власної поведінки. Це означає, що система винагород і покарання не має великого впливу на прийняття рішень щодо вибір лінії поведінки представниками таких культур.