

**Телепнєва О. С.**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту  
Харківського інституту Приватного акціонерного товариства*

*«Вищий навчальний заклад*

*«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

*м. Харків, Україна*

**Онопко Д. Д.**

*студентка*

*Харківського інституту Приватного акціонерного товариства*

*«Вищий навчальний заклад*

*«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

*м. Харків, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-297-8-15>

## **ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ» В ПРАЦЯХ НАУКОВЦІВ**

Дефініція «мотивація» походить від французького слова «*motiv*», яке означає спонукальну причину, привід до діяльності. Мотивації людей до праці науковці приділяли значну увагу та надавали власних визначень.

М. Шкільняк називав мотивацію станом, що спонукає до дії [1, с. 112]. Мазур В. С. визначає мотивацію як процес спонукання людини до дії для досягнення власних цілей та цілей організації [2, с. 256]. Краснокутська Н. В. вважає, що мотивація як функція управління означає сукупність рушійних сил, що стимулюють всіх учасників інноваційного процесу і кожного окремо до інноваційної діяльності [3, с. 411].

Не зважаючи на відмінності в формулюванні поняття «мотивація» науковцями, ним притаманне дещо спільне, а саме те, що мотивація – це перебування людини або групи людей в стимульованому (самостійно чи ззовні) становищі щодо здійснення певної діяльності для досягнення власних чи організаційних цілей.

Мотивація людини є одним з найважливіших факторів для досягнення успішних результатів в будь-якій діяльності. Саме тому мотивація як функція менеджменту завжди пригортала увагу дослідників з управління та споріднених з ним наук.

В основі мотивації людини до діяльності лежить потреба. Існує достатня кількість класифікацій потреб людини, в загальному вигляді більшість дослідників поділяють їх на фізіологічні, соціальні, духовні.

Але наявність у людини потреби в чомусь ще не створює в неї мотивації до певної діяльності. Велике значення для цього має винагорода, яка буде отримана в результаті виконання роботи, яка є більш широким поняттям ніж отримання грошей чи задоволення. Очікувана винагорода повинна стимулювати людину діяти якнайкраще.

Однією з найбільш відомих є теорія американського дослідника Абрахама Маслоу, який запропонував класичну теорію мотивації, що стала основою «ієрархії потреб». За Маслоу, мотивацію в людини створює прагнення задовольняти свої потреби. Він виявив п'ять груп потреб, які розташував у вигляді піраміди: фізіологічні потреби (їжа, тепло, сон тощо); потреба в безпеці (почувати себе захищеним); соціальні потреби (належність до спільноти, відчуття, що тебе приймають, потреба кохати і бути коханим); потреба в повазі, самоствердженні (пошана, компетентність, визнання, значущість, високий соціальний статус, успіх); потреба в самовираженні (творчість, особисте зростання, благодійність тощо).

Зазначені потреби розташовані в піраміді Маслоу таким чином, що нижній рівень займають фізіологічні потреби, а потреба в самовираженні знаходиться на самій вершині піраміди (рис. 1). Така конфігурація пов'язана з тим, що Маслоу вважав, що потреби з вищих шаблів з'являються у людини за умовою задоволення потреб з нижчих шаблів. Іншими словами кажучи, якщо людина голодна та відчуває себе в небезпеці, то вона не буде мати потреби в самовираженні, творчості. І навпаки, ті потреби, які в людини вже задоволені, не будуть мотивувати її до діяльності. Місце задоволених потреб в людини займають ті, що ще не задоволені [1, с. 113].



**Рис. 1. Ієрархія потреб за Маслоу А.**

Таким чином можна зробити висновок, що для мотивування людини чи групи людей щодо досягнення певних цілей, необхідно виявляти в них потреби, які ще не задоволені, та надавати можливість для їх задоволення за умовою досягнення поставленої цілі. В практичній діяльності це може значити, наприклад, підвищення матеріальної винагороди, просування по кар'єрних сходах, тощо.

Іншою теорією, яка присвячена дослідженню природі мотивації людини є двохфакторна теорія Герцберга Ф. В результаті досліджень серед інженерно-технічного персоналу, Герцберг дійшов до висновку, що на задоволеність працею та на мотивацію робітників впливають дві групи факторів – «гігієнічні» (або «фактори здоров'я») та фактори мотивації.

До «гігієнічних» факторів відносяться: політика організації та її реалізація адміністрацією; умови праці; робота з людьми, яким симпатизуєш; заробітна плата; мікроклімат в колективі; рівень безпосереднього контролю за роботою; робота без значних напруг та стресів; зручний розпорядок.

Герцберг вважав, що наявність тільки цих факторів не мотивує робітників до покращення своїх результатів праці та досягнення організаційних цілей, навіть незважаючи на задоволеність ними.

Факторами – мотиваторами він вважав наступні : гарний заробіток; оплата праці, що безпосередньо пов'язана з досягнутими результатами; кар'єра, просування по службі; визнання і похвала за результати роботи; ступень делегування повноважень і відповідальності; можливості творчого і професійного зростання.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що за Герцбергом мотивація з'являється тоді, коли є можливість зростання – матеріального, кар'єрного та особистого.

Відповідно до теорії набутих потреб Девіда Мак-Клелланда певні типи людських потреб формуються продовж життя індивіда. Зазвичай виділяють такі типи потреб: влади, досягнення, причастності.

Теорія ERG К. Альдерфера говорить про те, що поведінка людей керується трьома групами потреб: потреби існування, які пов'язані з фізіологічними потребами людини та її безпекою; потреби зв'язку, які пов'язані із соціальними потребами людини – дружбі, коханні, єднанні, бути частиною спільноти (колективу, родини); потреби зростання – визнання, пошани, влади.

Альдерфер вважає, що всі ці три групи потреб завжди присутні у будь-якої людини. При чому рух можливий у будь-якому напрямі, що, на думку автора, створює достатню кількість можливостей для

мотивування. Наприклад, якщо людина не може по об'єктивним причинам задовільнити потребу самовираження, вона може бути мотивованою через потребу зв'язку [1, с. 116].

Таким чином можна зробити наступні висновки:

1. Значення потреби в формуванні мотивації людини різні дослідники оцінювали різноманітно. Але всі вони сходилися в тому, що наявність потреби є основою для виникнення мотивації до діяльності.

2. Більш потужну мотивацію створює прагнення до задовільнення потреб вищого порядку, тобто мотиватором стає можливість зростання – матеріального, професійного кар'єрного, особистого.

### **Література:**

1. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент : навч. посібник. Тернопіль : Крок, 2017. 252 с.

2. Навчально-методичний комплекс «Менеджмент: теорія і практика» до вивчення курсу та проведення практичних занять з дисципліни «Менеджмент» для студентів економічних спеціальностей усіх напрямів підготовки та спеціальностей / укладач: Мазур В. С. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 200 с.

3. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 505 с.