

Дуброва Н. П.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту і права
Дніпровського державного аграрно-економічного університету
м. Дніпро, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-333-3-19>

ЗМІСТОВНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЇХ ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Ефективна робота організації залежить від персоналу, тому основною задачею є не тільки забезпечення професійними кадрами, а і утримання і мотивація поточного персоналу. Мотивація персоналу може стати однією зі складових конкурентної боротьби та забезпечення зростання прибутку підприємства. Як зазначає Резнікова О. С. мотивація не є притаманною характеристикою людини, а є результатом процесу, який спонукає до стимуляції самої людини та інших до діяльності, яка досягає певні цілі на різних рівнях [3].

Сам термін «мотивація» активно використовується серед психологів, соціологів, а з початком ХХ сторіччя активно увійшла до термінології економістів та управлінців різних рівнів. Саме в ХХ сторіччі з'явилися практично всі відомі теорії мотивацій. Питання поведінки людей є предметом вивчення різних соціальних наук як: психологія, економіка, права, філософія, соціологія. З точки зору менеджменту важливим є ідентифікація тих факторів, які спонукають або мотивують людину прийняти певні рішення, що є основним питанням усіх теорій мотивації.

Усі існуючі теорії мотивації поділяють на природні та раціональні. Природні теорії мотивації акцентують увагу на природних аспектах (потреби, бажання, стимули), тоді як раціональні націлені на пізнання через самоідентифікацію, осмисленість, реалізацію. Крім того існують змістовні теорії мотивації, які вивчаючи потреби і дають відповідь на питання що потрібно мотивувати і процесні, вказують на процес мотивування і відповідають на запитання як мотивувати [1–5].

Змістовні теорії мотивації акцентують увагу на аналізі потреб людей та пояснюють, як процес задоволення потреб впливає на трудову діяльність. До них відносять: теорію ієрархії потреб Маслоу А.,

ERG теорія Клейтона Альдерфера, Теорія трьох мотиваційних потреб Девіда Маклеланда, Двухфакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга, теорія мотивацій 3.0 Денієля Пінка, теорія самодетермінації Дісі-Раяна та теорія мотивації Хекмана Дж. Р. і Олдхема Г. Р.

Теорія Абрахама Маслоу є найбільш відомою, в якій існуючі потреби діляться на дві групи: первинні (фізіологічні потреби, потреби в безпеці) та вторинні. Маслоу А. вважав, що потреби знаходяться в ієрархічній залежності одна від одної [1]:

1. Фізіологічні потреби (в їжі, воді, повітрі тощо) виникають у людини в процесі життєдіяльності, а їх задоволення є необхідністю для забезпечення роботи організму.

2. Потреби в безпеці, пов'язані з необхідністю людей відчувати себе захищеними від будь-яких небезпечних факторів.

3. Потреби в належності та причетності – це всі прояви соціального життя людини, а саме: дружба, спілкування, відчуття себе частиною якогось громадського об'єднання тощо.

4. Потреби в визнанні та повазі, пов'язані з бажанням людей відчувати себе хорошими спеціалістами та бачити, що оточуючі поважають їх.

5. Потреби самовираженні – пов'язані з прагненням працівників отримувати задоволення від праці.

Цю теорію розвив Клейтон Альдефер і у 1972 р. з'явилася теорія існування, зв'язку і зростання, зміст якої полягає у виокремленні трьох груп потреб: потреби існування (так звані первинні потреби), потреби зв'язку (потреби в належності, визнанні та повазі) та потреби зростання(самовираження та самореалізація). За Альдефером відсутність можливості задовольняти вищі потреби сприяє підсиленню нижчих потреб [4].

У 1962 р. Девід Мак-Клелланд запропонував теорію набутих потреб, в якій акцент був зроблений на концентрації уваги на вищих (вторинних) потребах, а саме: потреби досягнення, потреби співучасті та потреби влади [3; 4].

У 50–60-х рр. ХХ ст. з'явилася теорія Фредеріка Герцберга, базою якого стало опитування 200 менеджерів та службовців лакофарбової фірми. Дослідження показали, що фактори, які впливають на мотивацію праці не впливають на відчуття незадоволеністю працею та навпаки. Герцберг Ф. згрупував всі фактори у дві групи: гігієнічні фактори (фактори здоров'я) та фактори мотиватори. Гігієнічні фактори – це фактори зовнішнього характеру, в основному пов'язані з оточенням, в

якому здійснюється праця. До мотиваційних факторів належать: кар'єрний ріст, можливість виконувати відповідальну роботу, успішне виконання поставлених завдань, можливості для творчого зростання, схвалення досягнутих результатів, успіх, визнання тощо [2].

Система мотивації 3.0 Деніела Пінка заснована та тому, рушійною силою людей в довгостроковій перспективі є внутрішня мотивація, а не система батога та пряника. Вона базується на трьох ключових елементах: свобода вибору, майстерність та наявність достойної мети. Зрозуміло, що ці складові формуються працівниками самостійно, а от задача менеджерів створити максимально комфортні умови для їх реалізації.

Едвард Дісі (Edward L. Deci) та Річард Раян (Richard M. Ryan) розробили теорію самодетермінації. Вони зазначають, що мотивація завжди пов'язана з енергією, спрямованістю діяльності, з напористістю у її здійсненні та в досягненні поставлених цілей, тобто з усіма аспектами ініціації та реалізації намірів. Дана теорія націлена на визначення, що спрямовані на людський потенціал, визначає зростання, інтеграцію та здоров'я та дослідження процесів та умов, що сприяють здоровому розвитку та ефективному функціонуванню індивідів, груп та товариств [5].

Теорія мотивації Хекмана Дж. Р. і Олдхема Г. Р. заснована факторах праці, пов'язаних з задоволеністю і трудовою дисципліною персоналу. Дана теорія приймає до уваги той факт, що якщо робота відповідає параметрам, які викликають позитивні емоції у працівників, то ці емоції і стають мотивуючими факторами праці. Хекман і Олдхем ідентифікували наступні параметри роботи: 1. Різноманітність навичок; 2. Ідентичність робочого завдання; 3. Важливість роботи; 4. Автономність; 5. Зворотній зв'язок.

Вищенаведені теорії мотивації є потужним інструментом формування системи мотивації підприємства. Саме від розуміння внутрішніх мотивів кожного працівника залежить не тільки ефективність системи мотивації, а і підприємства в цілому.

Література:

1. Бутенко Д. С. Теорії мотивації: практичний аспект. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/105.pdf

2. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С. 78–83.

3. Резнікова О. С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів. *Вісник економічної науки України*. 2011. № 1 (19). С. 133–136.

4. Лебик О. В., Прищак М. Д. Теорії мотивації. Матеріали XLIX науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. Вінниця, 27–28 квітня 2020 р. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2020/paper/view/9574>.

5. Тадеєва Т. В. Теорія самодетермінації Дісі–Раяна і навчальна мотивація. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2012. № 3. С. 213–221.