

УДК 331.101.3

## МОТИВАЦІЙНІ ТЕОРІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ

Викл. О.Г. Орлов

Рівненський державний гуманітарний університет

**Мета** – обґрунтування взаємозв'язку понять „мотив”, „мотивування” та „мотивації” у системі мотивування персоналу підприємств на засадах уточнення їхнього змісту. Дослідити та проаналізувати суть та значення мотиваційних теорій в управлінській діяльності на підприємстві в умовах динамічного розвитку в Україні ринкових відносин.

**Завдання** – розглянути теоретичні засади понять „мотивування”, „мотив”, „мотивація” та проаналізувати основні мотиваційні теорії у менеджменті та обґрунтувати власні пропозиції щодо сучасного трактування даних термінів.

**Об'єктом та предметом** статті є „мотивування”, „мотив” та „мотиваційні теорії” як важлива складова управлінської діяльності.

**Методи дослідження** – використовувалися наступні методи дослідження такі як: діалектичний, конкретно-історичний, системний, аналітичний та соціологічні методи дослідження.

**Результати дослідження.** В сучасних ринкових умовах господарювання важливу роль для досягнення економічного успіху підприємств в конкурентній боротьбі відіграє чинник ефективного впливу мотиваційного механізму на діяльність працівників підприємств. Очевидно, що досягти цього можливо лише за умови реалізації низки складних завдань, які будуть вимагати поглибленої діагностики фактичних технологій мотивування які використовуються на підприємстві, проведення аналізу їх дієвості для того, щоб на основі цього запропонувати нову, більш ефективну систему, яка сприятиме досягненню поставлених цілей підприємством. Теоретичне обґрунтування ключових понять цієї сфери – мотивації та мотивування – є одним із найважливіших завдань на шляху вдосконалення теоретико - прикладних рекомендацій щодо використання мотиваційних теорій на підприємствах. Значний вклад у дослідження проблем мотивації та ефективного використання мотиваційних теорій зробили відомі зарубіжні вчені а саме: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, В. Врум, С. Адамс, П. Армстронг. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, а саме: А. Афонін, А. Колот, Д. Богиня, І. Беляєва, Е. Уткін, Ф. Хміль, Л. Владімірова, В. Травін, О. Ромашов, В. Нестерчук та інших. Потрібно зауважити той факт, що проблема мотивації у науковому колі розглядалася в різних наукових дисциплінах, а саме: з менеджменту, менеджменту персоналу, економіка праці та інших. Відтак, ми можемо зробити висновок що єдиного універсального трактування змісту термінам „мотивування”, „мотивація” та „мотив” на даний час не існує. Як зазначає Кузьмін О. Є. „мотивуванн” я, найчастіше розглядається із двох боків. Перша група авторів (О. С. Віханський, І. І. Грузнов, Р. Л. Дафт, В. М. Діденко, В. А. Дятлов, О. Л. Єськов, М. А. Коваленко, А. М. Колот, С. С. Макаренко, Г. Є. Мошек, Ю. В. Поканевич, В. П. Сладкевич, Л. Є. Сухомлін, В. В. Травін та ін.) його трактує як щось таке, що пов'язане з потребами, особистими цілями, мотивами і цінностями людини та мотивує її до діяльності. Представники другого підходу (М. І. Басаков, О. А. Бреусенко-Кузнецов, О. В. Винославська, А. П. Єгоршин, В. Л. Зливков, О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, І. П. Отенко, А. А. Пилипенко, С. М. Пилипенко, М. А. Полутова, А. І. Туякбаєва) розглядають мотивування з позиції впливу на людину шляхом використання різноманітних рушійних сил з метою спонукання до дій. Тобто фактично у другому випадку мотивування трактується як динамічний процес [1, ст.348]. Проаналізувавши вищенаведені визначення ми можемо стверджувати, що „мотивування” - це процес який пов'язаний з мотивами і цінностями людини які перебувають під впливом різноманітних зовнішніх та внутрішніх рушійних сил які постійно перебувають в динамічному стані. Стає зрозумілим, що термін „мотивування” походить від поняття „мотив”. Відтак, для з'ясування сутності мотивування як економічної категорії розглянемо існуючі підходи до трактування

поняття „мотив”. Так, з позиції А. І. Туякбаєвої та М. А. Полутової мотив – „це те, що викликає певні дії людини, її внутрішні і зовнішні рушійні сили”[2,ст.70]. А. Кабанов зазначає, що мотивами можуть бути всі актуальні потреби працівника, зокрема достаток, досягнення, лідерство, умови праці, житлові умови, професійне навчання тощо[3,ст.6]. У роботі Г. А. Дмитренко вказано, що мотив – це „предмет, засіб задоволення потреби” [4,ст.39]. Як „внутрішні спонукання до дій людини, котра переслідує певні цілі, що формуються на основі потреб”, мотиви трактує В. Ковальов [5,с.36]. На нашу точку зору найбільш вдале трактування поняттю „мотив”, з яким ми можемо погодитися, є тлумачення того, що мотив трактують як „внутрішньо усвідомлене спонукання до дій”. Відповідно проаналізувавши вищенаведені твердження ми приходимо до висновку, що мотивація працівників це вплив на поведінку працівника з метою досягнення особистих, виробничих, групових і суспільних цілей. Саме мотиваційні теорії дають нам можливість вибрати необхідні форми та методи мотивації працівників в організації. На сьогоднішній день всю сукупність теорій мотивації розділяють на дві групи: змістовні і процесуальні. Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на мотивацію. Вони описують структуру потреб, їх зміст і те, як дані потреби пов'язані з мотивацією людини. Перша теорія з'явилася ще в 1940- х роках, сформулював її Абрахам Маслоу і назвав ієрархією потреб. Згодом ця теорія була уточнена психологом Г. Мурреєм, але донині теорія Маслоу широко поширена і застосовна. Процесуальні теорії мотивації розглядають динаміку взаємодії різних мотивів. Те, як ініціюється і прямує поведінку людини, називають теоріями процесу мотивації. Ці теорії дозволяють дізнатися, як будується процес мотивації і як можна здійснювати мотивування людей на досягнення бажаних результатів. Серед даних теорій ми можемо виділити: теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Переходячи до практичного використання мотиваційних теорій в повсякденній діяльності підприємств потрібно погодитися з тим фактом, що більшість сучасних українських підприємств виникли на основі радянських підприємств, тому значна частина проблем, що існують на них в даний час, своїми причинами мають застарілі управлінські структури і рішення, не властиві ринковій економіці. Зокрема, системи мотивації, прийняті в таких компаніях, лише формально орієнтували людей на результат.

**Висновки.** Підводячи підсумок, можна відзначити, що при створенні системи мотивації, використання мотиваційних теорій на українських підприємствах необхідно проаналізувати умови функціонування на ринку, існуючих конкурентів, а не копіювати мотиваційні системи з успішних компаній без аналізу відмінностей умов функціонування. Дотримуючись цих умов, ми можемо говорити не лише про збільшення прибутку у короткостроковій перспективі, але й у довгостроковому розвитку компанії і не просто про працівників які будуть механічно виконують свої функції, але і про згуртований колектив який буде націлений на зростання ефективності праці та на інновації.

**Ключові слова:** мотив, мотивація, мотивування, мотиваційні теорії, менеджмент.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьмін О. Є., Бодарецька О. М. Взаємозв'язок понять „мотивація” та „мотивування” у системі мотивування персоналу підприємств/О. Є. Кузьмін, Бодарецька О. М.// БізнесІнформ – 2015.- №1. - С. 347 – 352.
2. Туякбаєва А. И. Предпринимательская мотивация как частный случай трудовой мотивации / А. И. Туякбаєва, М. А. Полутова // Вестник ЧитГУ. – 2012. – № 6 (85). – С. 70 – 75.
3. Кибанов А. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий / А. Кибанов // Кадровик. – 2008. – № 6. – С. 4 – 6.
4. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : [учеб. пособие] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
5. Ковалев В. И. К проблеме мотивов / В. И. Ковалев // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2, № 1. – С. 29 – 44.