

**ЯЦИВ Е.**, студентка, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків

## ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ

Існування підприємства, у сучасних умовах, тісно пов'язано зі складною та динамічно змінюючимся навколишнім середовищем. А отже, однією з головних рушійних сил сталого процесу функціонування підприємства становиться працівник підприємства, який розглядається більшістю підприємств як головний ресурс, що перетворює вхідні матеріали на закінчений продукт. Виходячи з вище наведеного дослідження теоричних аспектів мотивації, зокрема і теорій, є важливим науковим та практичним завданням.

Дослідженням теорій мотивації займалися такі вітчизняні науковці як Колот А.М., Сладкевич В.П. [1-3] та інші.

На сьогоднішній день існує досить широкий спектр підходів до визначення та класифікації теорій мотивації. Така різноманітність викликана тим, що існує багато поглядів вчених та економістів на це питання (таблиця 1).

Таблиця 1 – Деякі підходи до класифікації теорій мотивації

Автор	Пропонована класифікація теорій
Завдский Й.	1) ранні; 2) сучасні.
Шольц Х.	1) теорії в основі яких лежить специфічна картина працівника; 2) особистісні теорії; 3) процесуальні теорії.
Колот А.М.	1) школа наукового управління; 2) доктрина людських відносин; 3) змістовні теорії 4) процесуальні теорії; 5) людських ресурсів

З огляду на зазначену класифікацію, найбільш вживаними у вітчизняній навчальній літературі є процесуальні та змістовні теорії мотивації. Загальноприйнята класифікація зазначених теорій мотивації представлено на рисунку 1.

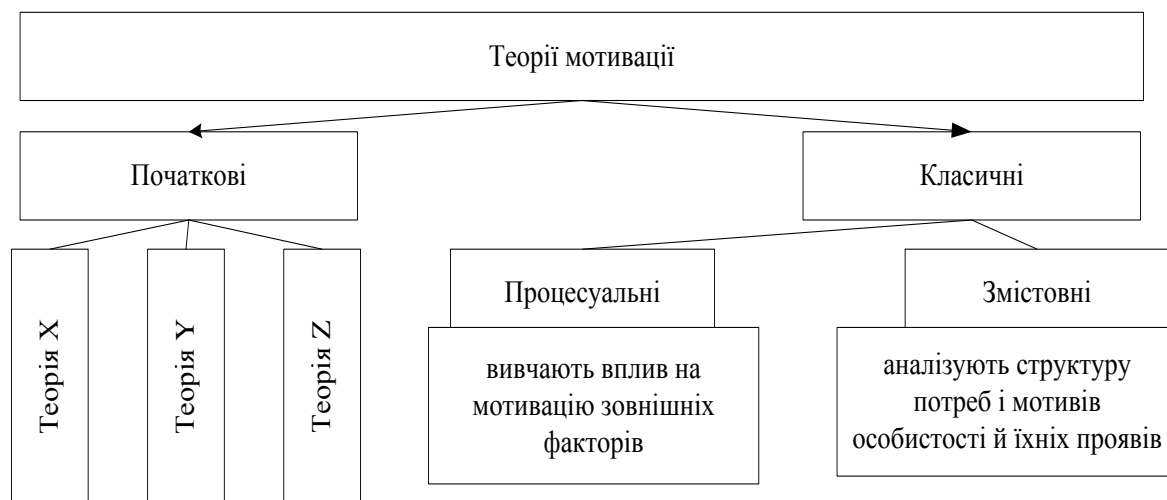


Рисунок 1 – Класифікація теорій мотивації з загально прийнятим підходом

Кожна з класифікаційних ознак має певні відмінності і набір певних теорій, які формують загальну та відмінну сутність кожної з них. Стисло розглянемо сутність зазначених теорій.

Початкові теорії мотивації базуючись на аналізі історичного досвіду поведінки і використання простих стимулів, а саме: примусу, матеріального й морального заохочення.

Теорія Х. Основними в цій теорії є такі положення: 1) у мотивах переважають, здебільшого, біологічні потреби; 2) для працівника характерна нелюбов до роботи, працю необхідно нормувати; 3) більшість людей можна змусити затрачати зусилля. Таким чином, теорія "Х" розглядає людину як поганого несумлінного й безініціативного працівника.

Теорія Y. Теорія "Y" є антиподом теорії "Х". До основних положень теорії "Y" відносяться наступні: 1) базою для мотивів є соціальні потреби та бажання якісно виконувати свої функціональні обов'язки; 2) докладання зусиль на роботі є природними; 3) небажання працювати не є спадкоємною рисою; 4) людина охоче бере на себе відповідальність і прагне до цього. Ієрархічність стимулів у цій теорії розташовують у такому порядку: 1) самоствердження; 2) моральне заохочення; 3) матеріальне заохочення; 4) примус.

Теорія Z. Основна особливість цієї теорії - обґрунтування колективістських принципів мотивації. Відповідно до теорії - мотивація працівників повинна виходити із цінностей підприємства як однієї великої родини. Вони розвиваються за допомогою й стимулювання відносин довіри, солідарності, відданості колективу й загальним цілям. Основні постулати зазначеної теорії полягають в наступному: 1) у мотивах поєднуються соціальні й біологічні потреби; 2) люди намагаються працювати в групі; 3) необхідно існування персональної відповідальності за результати праці; 4) більш доцільним є неформальний контроль; 5) менеджмент здійснює піклування про працівника й забезпечує йому довгострокове/довічне наймання

В рамках теорій мотивації, класично, прийнято виокремлювати два напрямки класифікації:

- 1) змістовні,
- 2) процесуальні.

У загальному вигляді змістові теорії аналізують фактори, що впливають на поведінку людини, її трудову активність. Основна увага акцентується на аналізі потреб та на їхньому впливі на мотивацію поведінку. Зазначені теорії надають комплексний опис структури потреб, їх змісту, ієрархії, пріоритетності.

На відміну від змістових теорій мотивації процесуальні теорії розглядають мотивацію в дещо іншому плані. Вони не заперечують впливу потреб на поведінку людей. Процесуальні теорії констатують, що поведінка людини є також функцією її сприйняття та очікувань. Як наслідок, ці теорії аналізують як людина розподіляє зусилля для досягнення цілей і як вибирає вид поведінки.

Найбільш поширеними в навчально-науковій літературі є такі змістовні теорії мотивації: 1) теорія потреб Маслоу; 2) теорія існування, зв'язку й росту Альдерфера (теорія ERG); 3) теорія потреб Мак-Клелланда; 4) теорія двох факторів Герцберга.

У процесуальних теоріях акцентується увага на тому, як людина розподіляє зусилля та як вибирає конкретний вид поведінки.

Виділяють три основні процесуальні теорії мотивації: 1) теорія очікувань В. Врума; 2) теорія справедливості Адамса; 3) теорія Портера-Лоулера.

Отже, подальше дослідження та системне використання здобутків мотиваційних теорій, у повсякденній діяльності підприємства, стає ефективним інструментом розвитку як працівника так і підприємства.

#### **Список літератури:**

1. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2014. — 479с.,
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций / В. П. Сладкевич. — К.: МАУП, 2001. — 165 с.,
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А М. Колот — К.: КНЕУ, 2002. — 337с.