

Назарова Г. В.

доктор економічних наук, професор

Чуркін А. О.

аспірант

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

м. Харків, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ ВЧЕНИХ НА МОТИВАЦІЮ ДІЯЛЬНОСТІ: СУЧАСНІ ТЕОРІЇ

Незважаючи на достатній розвиток теорії і багатий практичний досвід, проблема мотивації не має однозначного і кінцевого рішення про що свідчить поява нових досліджень та розробка нових теорій і концепцій мотивації.

До сучасних теорій мотивації відносять змістовні теорії, мета яких виявлення найбільш повного переліку потреб працівника і, в залежності від ступеня їх актуалізації, застосування відповідних винагород та процесуальні (процесні) теорії, що базуються на факторах поведінки людини з урахуванням їх сприйняття, пізнання та набутого досвіду, тобто на розумовому процесі, пов'язаному з мотивацією. Найчастіше дослідники зосереджують свою увагу саме на цих теоріях мотивації, до яких відносять теорію ієрархії потреб Маслоу, теорію двох факторів Герцберга, теорію існування, відносин і зростання Альдерфера, теорію потреб Макклелланда, модель Портера-Лоулера, теорію очікування Врума, теорію справедливості, а також теорію встановлення цілей. Це підтверджує і аналіз досліджень і публікацій останніх років (R. Vadubi [1], Д. Бутенко [2], С.Маклаков [3] та ін).

У більш пізніх дослідженнях автори збагачують класифікації та виносять у окремий вид теорії "поля", хоча іноді їх називають "теорії відносин". До цих теорій відносять теорію "X" і "У" МакГрегора, теорію "Z" Оучі, концепції людини Е. Шейна, концепцію організаційного росту Літвіна-Стрінгера, теорію орієнтації на роботу Д. Х. Голдторпа, Д. Локвуда, системи управління людськими ресурсами Р. Лайкерта, крос-культурну мотивація Ф. Тромпенаарса, С. Хемпден-Тернера, теорію поля К. Левіна. В них визначається, яким чином середовище у якому живуть організаційна культура підприємства (відносини, "поле") стимулюють трудову діяльність працівника і формують його мотиваційне середовище. Вважаємо правомірним і доцільним виділення цих теорій в окрему групу, адже останні дослідження в області управління персоналом доводять, що середовище справляє значний вплив на трудову поведінку персоналу, особливо на поведінку людей розумової праці – управлінського персоналу. Важливу роль відіграють такі аспекти як рівень розвитку організаційної культури і її відповідність цілям організації, стиль керівництва і лідерства в організації. Так на цьому наголошує О.В. Харчишина, яка стверджує, що «побудова системи мотивації праці на основі організаційної культури підприємства, узгодження традиційних засобів стимулювання праці з цінностями, нормами, місією фірми, орієнтація системи на довгострокову перспективу дають можливість не тільки отримати конкретний економічний

результат, але і запустити внутрішній механізм мотивації, мотивацію самою працею» [4] Цієї ж думки дотримуються такі автори як Л. МакГрегор та Н. Доші, які зазначають, що високоефективна культура максимізує виконання, мету і потенціал особистості, і зводить до мінімуму емоційний тиск, економічний тиск та інерцію, що сприяє створенню тотальної мотивації [5]; Е. Сокро, який довів, що організаційна культура прямо впливає на мотивацію співробітників, і опосередковано – на ефективність організації і чим краща організаційна культура, тим вище мотиваційний рівень співробітників [6]; М. Ведерніков, М. Толстюк, Д. Модіна, які визначають корпоративну культуру одним з "найважливіших факторів мотивації працівників до ефективної трудової діяльності, який дозволяє збалансувати інтереси персоналу і компанії і виробити норми, гласні та негласні правила поведінки, що забезпечують ефективну організацію праці в організації" [7].

Хоча класичні теорії мотивації широко використовуються і зараз у практиці управління персоналом, однак сучасні умови існування людини мають свої особливості – це зростання динамічності та мінливості середовища, визнання людини найвищою цінністю організації, розвиток вищих потреб та ін., що вимагає нового погляду на мотивацію. Розглянемо теорії мотивації, які виникли на межі ХХ-ХХІ ст.

Однією з найбільш поширених сьогодні є теорія 12 факторів мотивації Ш. Річі та П. Мартіна. Автори застосовують змістовний підхід до мотивації. Вони пропонують будувати «мотиваційний профіль», визначаючи найбільш важливі потреби особистості, тобто визначати мотиваційне ядро працівника. Повний перелік мотиваційних факторів, запропонованих авторами включає такі чинники: 1) матеріальне заохочення; 2) фізичні умови праці; 3) структурування; 4) соціальні контакти; 5) взаємини; 6) визнання; 7) прагнення досягнень; 8) влада й впливовість; 9) різноманітність і зміни; 10) креативність; 11) самовдосконалення; 12) цікава й корисна робота [8].

До сучасних процесних теорій можна віднести «Вітамінну» теорію мотивації П. Ворра. Автор зосереджує увагу на важливості забезпечення оптимальності винагороди, адже окремі чинники мотивації, за їх надмірного застосування замість користі можуть принести шкоду. Він розділив мотиви на дві групи залежно від їхньої дії на людську поведінку і провів аналогію з дією різних вітамінів на здоров'я людини. П. Ворр вважає, що так само для підтримки задоволеності роботою людина потребує і певної мінімальної порції дев'яти змінних, а саме : SE-змінні – гроші; фізична безпека; соціальна позиція, яка має цінність для індивіда; AD-змінні – зовнішні цілі; різноманітність; ясність, чіткість роботи; контроль; використання навичок; міжособистісні контакти. Високий рівень SE-змінних покращує стан людини до певної межі, потім лише підтримує заданий рівень і суттєвого результату немає. AD-змінні за їх застосування до певної міри покращують стан людини, а потім погіршують. Високий рівень контролю, використання навичок, надмірна кількість завдань та цілей негативно впливає на трудову діяльність, викликає перенапруження та стрес; надмірна різноманітність та міжособистісні контакти знижують

концентрацію та досягнення; надмірна структурованість роботи знижує самоконтроль та можливості для розвитку [9].

Л. МакГрегор, Н. Доші дослідили вплив організаційної культури на формування мотивації працівників. Вони визначили, що тотальна мотивація може бути сформована лише за наявності вискоєфективної культури, яка максимізує виконання, мету та потенціал працівників, і зводить до мінімуму емоційний тиск, економічний тиск та інерцію [5].

Збагачення теорій мотивації, поширення гуманістичних тенденцій управління персоналом вимагає перегляду поглядів вітчизняних підприємств на мотивацію. Тобто необхідно не лише визначати актуальні потреби персоналу та на їх основі створювати систему винагородження, а й забезпечувати збалансованість винагороди та трудового внеску, й створювати умови для розвитку потреб персоналу у необхідному для підприємства напрямі – розвивати мотивуюче середовище.

Література:

1. Vadubi R.M. Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *International Journal of Management Science and Business Administration*. 2017. №3(3). 44-51 pp.

2. Бутенко Д. С. Теорії мотивації: практичний аспект. Ефективна економіка. 2020. № 5. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=5&y=2020>

3. Маклаков С. М. Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький, 2019. 242 с.

4. Харчишина О.В. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу підприємства. *Вісник Державного агроекологічного університету*. 2008. № 1. С. 226-235

5. Sokro E. Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation And Performance. *Problems Of Management In The 21st Century*. Vol. 3, 2012. 106-119 pp.

6. McGregor L. and Doshi N. How Company Culture Shapes Employee Motivation. *Harvard Business Review*. 2015. <https://hbr.org/2015/11/how-company-culture-shapes-employee-motivation>

7. Ведерніков М. Д. Толстюк М. І. Модіна Д. В. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. №2. 163–166. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_2_31.

8. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией [пер. с англ. под ред проф. Е. А. Климова]. Режим доступа: <https://hr.ikombat/files/309/sh-richi-p-martin-upravle.pdf>

9. Warr P.V. Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 1990. 4(4). 285-294 pp.