

УДК 331.5

**Маклаков С.М.**, аспірант  
Центральноукраїнський національний технічний університет

## **ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЙОГО РОЗВИТОК**

Проблеми економічного зростання та інноваційного розвитку змушують сучасних менеджерів звертатися до поглибленого вивчення мотиваційних теорій та праць, присвячених мотивації трудової поведінки персоналу. Формування ефективного мотиваційного менеджменту на підприємстві потребує обізнаності керівників в питаннях мотивації, її понятійного апарату.

Аналіз літератури свідчить, що мотивація праці виступає складним соціально-економічним і психологічним явищем і потребує вивчення з позицій міждисциплінарного підходу. Категорії мотиваційного менеджменту набули змін в результаті еволюції наукової думки. Проведений нами аналіз наукових праць А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, Д. Мак-Грегора та інших дослідників довів, що уявлення про мотивацію праці змінювалися майже одночасно з розумінням змісту й природи людських потреб, еволюцією суспільного розвитку в цілому. В Україні найбільш відомими дослідниками проблем мотивації вважаються А. Колот, Д. Богиня, М. Семикіна, Т. Костишина, Г. Куліков, С. Цимбалюк та ін.

Погоджуємося з висновками авторів [1-6], що саме потреби грають ключову роль у розумінні сил, що спонукають людину до праці. Розмір необхідних потреб та засоби їхнього задоволення уявляють собою продукт історії і в значній мірі залежать від культури. По мірі розвитку людства потреби безперервно збагачуються, стають різноманітними, набувають якісно нового стану. Виробництво, задовольняючи потреби людей, водночас ініціює нові потреби, надаючи нові можливості для їх задоволення. Велика різноманітність потреб у разі їх усвідомлення формує відповідні мотиви трудової поведінки людини на різних етапах трудової діяльності, які гнучко змінюються зі зміною потреб. Іншими словами, є підстави бачити тісний діалектичний зв'язок: розвиток потреб – збагачення форм і методів мотивації праці – економічне зростання економіки, поява можливостей інноваційного розвитку. При цьому у теоретичних підходах дослідників та науковців підходи до визначення сутності мотивації не були і не є тотожними.

Систематизація наукових підходів до визначення основного понятійного апарату у сфері мотивації праці зводиться до такого: мотивація – це сукупність мотивів або впливових чинників [1, с.73]; мотивація – це стан індивіда, який відображає поєднання певних потреб, інтересів, ціннісних

орієнтацій, зумовлюючи спрямованість трудової поведінки та її активність [1, с.73]; мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [2, с. 17], мотивація – це процес, наприклад процес спонукання або стимулювання будь-кого (окремої людини або групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації [3, с.40]. З нашої точки, зору усі окреслені підходи мають право на існування в залежності від цілей наукового аналізу. Водночас вважаємо більш доцільним підхід, який передбачає комплексне бачення мотивації, що поєднує різновекторний прояв внутрішньої і зовнішньої мотивації. Вважаємо, що найбільший мотиваційний ефект досягається тоді, коли обидва типи мотивації спрацьовують в одному напрямі, отже, коли співпадають інтереси організації і працівника.

Наші уточнення основних понять мотиваційних теорій на основі узагальнення наукової думки є такими: зовнішня мотивація – процес формування мотивів під зовнішнім впливом організації; внутрішня мотивація – формування мотивів трудової поведінки індивіда на основі усвідомлення внутрішніх потреб; мотиватор – зовнішній впливовий чинник, що спонукає до дій; стимул – зовнішній чинник (мотиватор), який слугує привабливим заохоченням до прояву трудової активності; мотиваційне поле – сукупність різноманітних мотивів, що визначають поведінку персоналу; сила мотивації – сумарна інтенсивність впливу мотиваторів, що визначає спрямованість дій у досягненні цілей; мотивування – процес заохочення персоналу до певних дій з боку підприємства. Використання більш вдосконаленого понятійного апарату мотивації праці дозволяє менеджерам на практиці більш вдало обирати прийнятні методи та інструменти впливу на трудову поведінку персоналу заради досягнення цілей організації, підвищення її конкурентоспроможності.

### Література

1. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: «Тандем», 2000. – 357 с.
2. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
3. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.
5. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
6. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.