

## ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА МОТИВАЦІЮ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

*магістрант гр. АМ-71 Басова В. Л.*

Поступово з переходом до ринкової економіки дедалі стає очевиднішим, що на ринку праці діють вже зовсім інші закони, цінності та мотиви. Удосконалення економіки значною мірою залежить від розвитку системи мотивації персоналу. Тому в усі часи спонування працівників до праці залишалося одним з найактуальніших питань.

Спроби підвищити мотивацію праці робилися ще на етапах зародження суспільного виробництва. З кожним роком все більше науковців досліджують проблеми мотивації, тобто різноманітні аспекти стимулювання, заохочення до праці.

Значний внесок в розвиток теорії мотивації здійснили зарубіжні та вітчизняні науковці, зокрема А. Маслоу, Е. Мейо, А. Файоль, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Ф. Гілбрет, Л. Гілбрет, Е. Лоулер, А. Колот, А. Кібанов та інші.

Метою написання тез є дослідження еволюційних поглядів на мотивацію персоналу, обґрунтування та аналіз змістовних теорій мотивації трудової діяльності працівників.

Розвиток системи мотивації у другій половині 20 століття характеризувався, загалом, сукупністю змістовних концепцій та визнанням потреб людини як головного спонукального чинника людської активності.

В середині 20 століття найбільш відомою вважалася теорія ієрархії потреб, розроблена А. Маслоу. В основі дослідження системи мотивації працівників лежали п'ять груп людських потреб: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, приналежності, повазі та самовираженні. При чому вчений не вказував на обов'язкову ієрархічність їх задоволення. Так, наприклад, він відмічав, що для того, щоб вищий рівень потреб почав впливати на поведінку людини, не обов'язково повинні бути задоволені потреби більш низького рівня. Однак, в теорії А. Маслоу є й декілька слабких сторін. Адже вона не враховує особисті відмінності людей та той вплив, який здійснюють на потреби ситуаційні фактори. Дійсно, те, що мотивує одних людей, зовсім не обов'язково має мотивувати інших. Отже, концепція мотивації поведінки людини А. Маслоу є досить справедливою, однак носить узагальнюючий характер, оскільки мотиваційна структура кожної людини є індивідуальною.

Одними з найбільш відомих теорій цього періоду вважаються «існування-причетності-росту» К. Альдерфера, теорія соціальних потреб Д. МакКлеланда та теорія мотиваційної гігієни Ф. Герцберга.

К. Альдерфер в системі мотивації персоналу виділяв три групи потреб: потреба в існування, причетності та рості. Дані потреби вчений також впорядковував у вигляді ієрархії, тобто поступового переходу від потреб нижчого рівня до потреб вищого. Однак, дана концепція передбачала й наявність зворотного зв'язку: якщо задоволення вищого роду потреб наштовхується на труднощі, зростає вплив більш низьких потреб, до яких знову повертається людина. Тобто К. Альдерфер розглядав процес мотивації у двох напрямках: вищому та нижчому. На мою думку, дана теорія не надто відрізняється від теорії, запропонованої А. Маслоу. Проте, наявність зворотного зв'язку від вищих потреб до нижчих обумовлена ситуаційними складовими при відсутності реальних можливостей задоволення потреб вищого рівня.

Досить відомою мотиваційною теорією стала теорія соціальних потреб Д. МакКлеланда. Вчений розглядав трудову мотивацію з позиції існування трьох груп потреб: потреба в досягненні, причетності та владі, які зароджуються в людині під дією досвіду, навчання, життєвих обставин. Теорія МакКлеланда відкрила новий погляд на змістовні теорії мотивації, проте вона є занадто вузькою і не здатна дослідити всю багатоаспектність людської поведінки та описати таке явище, як теорія мотивації.

У 50-х роках 20 століття американський психолог Ф. Герцберг розробив «теорію мотиваційної гігієни», в основі якої лежала думка про те, що не всі потреби мотивують людину, а лише ті, що призводять до стану задоволення. Він поділив фактори мотивації на дві групи: 1) ті, що викликають незадоволеність, тобто гігієнічні, до яких відніс оплату праці, пільги, винагороду, умови праці, міжособистісні відносини, політику компанії. На думку вченого, дані фактори здатні лише знизити мотивацію, якщо працівник не задоволений їхнім станом; 2) ті, що викликають задоволення: відповідальність, потреба в успіху, визнанні, потреба в кар'єрному та професійному рості, сама робота. Саме ці фактори викликають почуття задоволення у людини, а отже спричиняють ріст мотивації. Таким чином, Ф. Герцберг достатньо широко обґрунтував сукупність всіх чинників управління трудовими ресурсами, проте найбільших сумнівів викликає його думка про те, що гігієнічні фактори не здатні підвищити мотивацію, а лише підтримують її у разі позитивного оцінювання людиною. На мою думку, оплата праці та інша матеріальна винагорода являється однією з найважливіших умов для більш продуктивної віддачі працівників.

Отже, представлений огляд мотиваційних концепцій показує, що в економічній теорії в усі часи розглядалися питання, пов'язані з потребами та інтересами працівників. І лише знання того, яким чином задоволення потреб впливає на їх трудову активність та спонукає до продуктивної праці, допоможе розробити комплексну систему особливостей, форм та методів мотивації, а отже й підвищити конкурентоздатність організації в цілому.

*Науковий керівник: доц. Валенкевич Л. П.*