

УДК 159.923

Полторак А. С.*д-р екон. наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет***Гайченко М. М.***здобувач вищої освіти факультету менеджменту, ОПП «Менеджмент» Миколаївський національний аграрний університет***ОСНОВНІ ТЕОРІЇ У СФЕРІ МОТИВАЦІЇ**

Мотивація є важливим фактором, який впливає на ефективність роботи підприємства та визначає, які дії та зусилля працівників будуть спрямовані на досягнення поставлених цілей. Deci & Ryan визначають мотивацію як «сукупність факторів, які зумовлюють активність людини, направлену на досягнення певної мети» [1]. Іншим визначенням, сформованим Kanfer, є «процес, що породжує, утримує та керує поведінкою в напрямку досягнення певної мети» [2]. Також мотивацію розуміють як «внутрішню потребу чи стимул, який породжує дії з метою задоволення цієї потреби» [3].

Сучасні науковці досліджують мотивацію з різних поглядів та залежно від обраного теоретичного підходу визначають основні ідеї про мотивацію. Основні теорії у сфері мотивації людей узагальнено на рис. 1. Вони допомагають визначити фактори, які впливають на мотивацію людей, які можна умовно поділити на внутрішні і зовнішні.

Внутрішні фактори, що впливають на мотивацію людей, пов'язані з їх внутрішнім світом, потребами та цінностями. Основним внутрішнім фактором є самоусвідомлення, тобто здатність розуміти та сприймати свої емоції, почуття, цінності та потреби. Дослідження показують, що люди, які мають високу самоусвідомленість, зазвичай більш мотивовані та ефективні в досягненні своїх цілей.

Іншим важливим внутрішнім фактором є потреба у самореалізації. Ця потреба визначається як бажання розвиватися, використовувати свої здібності та можливості для досягнення високого рівня вмінь та знань. Крім того, внутрішнім фактором є потреба у досягненні, а саме бажання досягнути високих результатів та встановлення високих цілей. Люди, які мають високу потребу у досягненні, зазвичай мають великий енергетичний потенціал, бажання брати на себе відповідальність та ризикувати, щоб досягти своїх цілей.

Нарешті, внутрішнім фактором є потреба у взаємодії. Люди мають природну потребу взаємодіяти з іншими людьми, бути прийнятими та оціненими.

Люди, які мають високу потребу у самореалізації, часто шукають нові виклики та можливості для вдосконалення своїх навичок та здібностей.

Основні теорії у сфері мотивації

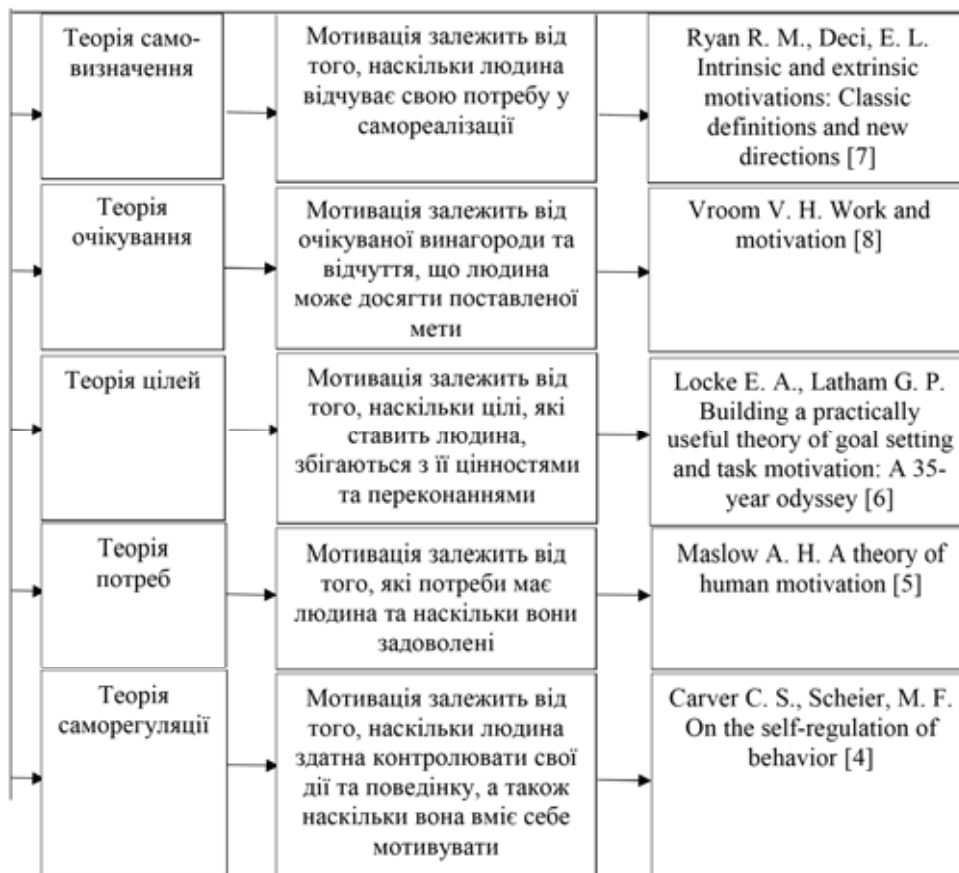


Рисунок 1. Основні теорії у сфері мотивації
Джерело: систематизовано авторами на основі [4-8]

Зовнішні фактори – це фактори, які впливають на мотивацію людей ззовні і залежать від контексту та оточуючого середовища. До зовнішніх факторів, які впливають на мотивацію людей, доцільно віднести наступні: заробітна плата та матеріальна винагорода: висока заробітна плата, бонуси та інші матеріальні стимули; соціальний статус та признання: бажання бути успішними, отримувати повагу та признання від інших людей; розвиток кар'єри та професійні можливості: можливість просуватись у кар'єрі та отримати нові навички і знання; робоче середовище та колектив: зручність та комфортність робочого місця, позитивна атмосфера в колективі та інші аспекти робочого середовища [9-11]; людські відносини та культура організації: позитивна організаційна культура, сприятливі міжособистісні відносини.

Отже, для сучасних організацій мотивація перетворилася з інструменту контролю за працівниками на інструмент підтримки їх ефективності. Створення ефективної системи мотивації, заснованої на збагаченні життєвого досвіду та підвищенні якості життя, є ключовим чинником привабливості для працівників, збереження та розвитку талантів, зниження рівня перевантаження, впливає на забезпечення здорового рівня конкуренції в бізнесі та соціальній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. 1985. New York: Plenum Press.
2. Kanfer R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.). 1990. Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 75–170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
3. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. 55(1), 68–78.
4. Carver C. S., Scheier M. F. On the self-regulation of behavior. 1998. Cambridge University Press.
5. Maslow A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943. 50(4), 370-396.
6. Locke E. A., Latham G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*. 2002. 57(9). 705-717.
7. Ryan R. M., Deci E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*. 2000. 25(1). 54-67.
8. Vroom V. H. Work and motivation. 1964. New York : John Wiley & Sons.
9. Полторак А. С. Системна таксономія фінансової безпеки. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*, 2018. № 3. С. 26–32. doi: 10.31521/2313-092X/2018-3(99)-4.
10. Poltorak Anastasiia, Potryvaieva Natalia, Kuzoma Vitalii, Volosiuk Yurii, Bobrovska Nadia. Development of doctrinal model for state's financial security management and forecasting its level. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2021. №5/13 (113). pp.26-33. doi: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2021.243056>.
11. Стамат В. М. Сучасні тенденції менеджменту ресторанного бізнесу. *Modern Economics*. 2022. № 36(2022). С. 130-136. doi: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-19](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-19).