

УДК: 338.33

**КЛАСИЧНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Бурковська А.І.

асистент кафедри менеджменту та маркетингу

anna.burkovskaya12@gmail.com

Калошин Н.О.

здобувач вищої освіти 4 курсу

спеціальності 073 «Менеджмент»

aravigor@gmail.com

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Зацікавленість працівників в ефективному та якісному виконанні праці є одним із головних чинників конкурентоспроможності сучасного підприємства, саме тому мотивація працівників для ефективного та якісного виконання праці є одним із ключових факторів продуктивності організацій [1].

Розглядаючи класичні моделі мотивації праці, перш за все слід згадати теорію ієрархії

потреб А. Маслоу, а саме те, що вчений поділяв потреби людей на наступні групи: фізіологічні потреби, потреби безпеки, потреби приналежності і причетності, потреби визнання і самоствердження, потреби самовираження. Теорія Маслоу бере за основу ряд припущень, в тому числі й те, що люди постійно відчують певні потреби, групи потреб людей знаходяться у ієрархічній підпорядкованості, процес задоволення потреб відбувається знизу «піраміди» до гори; потреби, які перебувають ближче до основи «піраміди», потребують першочергового задоволення, тощо [2].

Важливо звернути увагу на те, що незважаючи на високу популярність використання цієї теорії в сфері мотивації праці, деякі дослідники висловлюють думку про неефективність використання даної теорії в якості теоретичної основи для мотивації праці робітників. Наприклад, С. Девід, доктор філософських наук, психолог Гарвардської медичної школи, висловлює думку про те, що сучасні управлінці надто покладаються на теорію Маслоу і приймають на її основі неефективні рішення[3].

Згадуючи теорію ієрархії потреб А. Маслоу, одразу слід пригадати двофакторну теорію мотивації Ф. Герцберга. Основним припущенням цієї теорії є твердження про те, що незадоволення гігієнічних потреб призводить до відмови працівників від праці, проте надмірне задоволення гігієнічних потреб не створює приросту продуктивності. У той самий час, незадоволення мотиваційною компонентою не призводить до відмови від роботи як такої, проте нарощення мотиваційного заохочення дозволяє досягти зростання ефективності праці [2].

Цікаво є теорія мотивації Д. Мак-Клелланда, відповідно до якої можна виділити 3 потреби: досягнення успіху, співучасті та влади. Кожна потреба може проявлятися з різною силою. Відповідно до цього виникає необхідність у врахуванні особливостей працівника та виявлення того, яка потреба в нього проявляється найсильніше. Якщо працівник буде виконувати роботу, що відповідає його потребам, продуктивність його праці, відповідно, зросте [2].

Теорія мотивації К. Альдерфера також виділяє 3 основні потреби: потреби існування, потреби зв'язку, потреби зростання. Але найбільш схожою ця теорія є з ієрархічною теорією потреб А. Маслоу. Теорія мотивації К. Альдерфера так само стверджує ієрархічність потреб, але відрізняється тим, що допускає рух по ієрархії потреб не тільки вгору, але і у зворотному напрямку. Тобто працівник навпаки може прагнути більшого задоволення потреб вищого рівня, якщо не задоволена більш фундаментальна потреба [2].

Також варто згадати процесуальні теорії. Ці теорії не заперечують вплив потреб на мотивацію, але пропонують розглядати мотивацію не лише як наслідок потреб. Процесуальні теорії концентрують увагу на самому процесі виконання роботи. Найвідомішими прецесійними теоріями є теорія очікувань В. Врума і теорія справедливості С. Адамса [2].

Теорія очікувань В. Врума розглядає залежність поведінки людей від того, якій праці людина віддає перевагу, від того, яку нагороду очікує, які зусилля людина готова докласти. Відповідно до цієї теорії керівництво підприємства повинно постійно порівнювати заплановані винагороди з фактичними [2].

Теорія справедливості наголошує на тому, що несправедливий поділ праці, або недостатня оцінка праці працівника в порівнянні з іншими працівниками, є сильним демотивуючим фактором. Ця теорія суперечить розповсюдженій серед управлінців думці, що нерівність тільки підштовхує до поліпшення результатів[2].

Теорія мотивації Портера-Лоулера побудована на елементах теорії очікувань та теорії справедливості. За цією теорією, працівник буде сподіватися, що нагорода буде адекватною 3 факторам: витраченим зусиллям, особистим якостям людини та здатності до усвідомлення власної ролі в процесі роботи [2].

Проаналізувавши найбільш популярні теорії мотивації персоналу, можна дійти висновку, що деякі з них часто суперечать одна одній. Саме тому, на нашу думку, у рамках сучасної школи людських відносин та поведінкових наук доцільно провести систематизацію

вже розроблених концепції для створення комплексної моделі мотивації праці, оскільки можливість покращення системи мотивації персоналу на підприємстві є потенційним резервом для підвищення ефективності його функціонування.

Список використаних джерел

1. Корольков В.В., Бабенко Д.О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8345>. (дата звернення: 13.09.2021).
2. Нечаюк Л.І., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент, навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 348 с.
3. Сьюзен Девід: Чому піраміда Маслоу не завжди працює. URL: <https://staff-capital.com/chomu-piramida-maslow-ne-zavzhdy-pratzjue/>. (дата звернення: 13.09.2021).
4. Зайцев В.С. Основні напрями удосконалення мотивації праці робітників промислових підприємств. Вісник економічної науки України. 2018. № 1. (34). С. 29-35.