

МОТИВАЦІЙНІ МОДЕЛІ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

*Гаврилюк П. А., Кайдалова А. В. **

*доцент кафедри менеджменту та адміністрування, к. ф. н.
напряму підготовки «Менеджмент», 2 курс
Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Для успішного функціонування будь-якого виробництва і будь-якої компанії, незалежно від послуг і товарів, які вона надає, необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управління. Однак навіть якщо вдалося сформувати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати. Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом.

У сучасних умовах проблемою мотивації є недосконалість мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації. Проблеми дієвого і результативного мотивування також завжди виникали у процесі зародження та формування менеджменту як науки. Спочатку йшлося більше про матеріальні та організаційні аспекти спонукання. На сучасному етапі все більше акцентується на соціально-психологічних аспектах мотивації, що створюють умови для досягнення високих результатів.

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші.

У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи: застосування політики «батога та пряника» та використання методів психології і фізіології.

Сучасні підходи до мотивації формувалися під впливом основних теоретичних напрямів. До них відносять змістовні теорії мотивації, що аналізують базові споживи людини, які досліджують споживи працюючих в організаціях людей, спираючись на них, менеджери одержують можливість глибше усвідомити нестатки підлеглих.

Мотивація ґрунтується на двох категоріях: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби, в свою чергу, поділяються на первинні (фізіологічні) і вторинні (психологічні), винагороди – внутрішні і зовнішні.

Потреби породжують у свідомості людини інтерес, а інтерес – мотиви. Відповідно мотиви зумовлюють певну поведінку людини, спонукають її до вчинків і дій з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей.

Теорії, які відображають зміст потреб сконцентрували свою увагу на аналізі потреб людини, пріоритетності їх мотивуючої дії. Основоположником теорій мотивацій є А. Маслоу, за теорією якого було сформульовано ієрархію потреб людини, яка ґрунтується на біхевіористичній доктрині – вивченні поведінки людей, абстрагуючись від вивчення свідомості, мислення. А. Маслоу виділяє такі групи потреб: фізіологічні (в їжі, воді, одязі, повітрі, теплі, тощо); безпеки і захищеності (у захисті від фізичної та психологічної небезпеки); соціальні (у відчутті причетності до подій); поваги (у повазі з боку оточення, визначенні, самоповазі); самовираження (у реалізації власних можливостей).

Згідно з теорією А. Маслоу перші дві групи потреб є первинними (вимагають першочергового задоволення), три інші – вторинними.

Аналізуючи інші теорії мотивації, можна виділити позитивні та негативні аспекти їх положень. (табл. 1).

Переваги та недоліки теорій мотивації

Теорія	Переваги	Недоліки
Теорія очікувань В. Врума	<ul style="list-style-type: none"> – встановлення чіткого співвідношення між результатами та нагородою тільки за ефективну роботу; – контроль за рівнем самооцінки підлеглих, їх навичок та знань. 	<ul style="list-style-type: none"> – не цілком враховані індивідуальні особливості людей і самої організації; – недостатньо опрацьовані методологічні заходи та технічна сторона застосування моделі в практиці управління.
Теорією потреб Д. Мак-Клелланда	<ul style="list-style-type: none"> – люди з сильною потребою у владі придатні до керівних посад, мають організаторські здібності, впевнені в собі; – люди з сильною потребою в успіху прагнуть до помірної ризику, особистої відповідальності, ініціативи. 	<ul style="list-style-type: none"> – недостатньо враховані індивідуальні особливості кожного; – не показано механізм задоволення потреб нижчого рівня, які в нестійкій українській економіці, не менш активні, ніж вищі.
Теорія справедливості С. Адамса	<ul style="list-style-type: none"> – роз'яснення перспектив (зусилля - винагорода); – пояснення працівникам залежності винагороди від результатів праці. 	<ul style="list-style-type: none"> – модель спирається на задоволення потреб за допомогою грошей; – визначення справедливості винагороди суб'єктивно і з боку працівника, і з боку керівника і практично не піддається узгодженню.
Комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера	<ul style="list-style-type: none"> – результативна праця веде до задоволення; – результат залежить від витрачених зусиль, здібностей, характеру; – рівень докладання зусиль визначається цінністю винагороди. 	<ul style="list-style-type: none"> – точне визначення цінностей винагороди – основна проблема і для керівника, і для працівника; – оцінка здібностей і рис характеру суб'єктивна і може не відповідати дійсності

Таким чином, сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. Одним з таких факторів є проблема мотивації. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет українського народу.