

Аналіз різних точок зору на поняття «мотивація»

Геращенко Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: Inna.Herashchenko@m.hneu.edu.ua;

Косинська Вероніка Андріївна,

студентка, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: kosinskaya2019@gmail.com

Існує велика кількість мотиваційних тенденцій, з яких і складається поняття мотивації, і які в тім або іншому ступені властиві кожній людині. На жаль, чіткого й загально визнаного визначення поняття мотивації не існує. Поняття «мотивація» розглядається різними авторами. Одним із них є Г. Г. Зайцев, він визначає, що поняття мотивації – це спонукання до активної діяльності особистостей, колективів, груп, зв'язане із прагненням задовольнити певні потреби [1].

Мотивувати співробітників – означає торкнутися їхніх важливих інтересів, потреби в чомусь. Порушення в мотивації можуть мати кілька причин, які кореняться в міжособистісних конфліктах між співробітниками. Зразкові компанії, що досягають значних результатів у спонуканні десятків і навіть сотень людей прихильності до праці й схильності до постійних нововведень, показують, що немає жодних причин, по яких неможливо створювати системи, що дозволяють більшості персоналу почувати себе переможцями.

Для досягнення мотивації необхідно забезпечити вплив мотивуючих факторів, таких як відчуття успіху, просування по службі, визнання з боку навколишніх, зростання можливостей. У рамках процесуальних теорій мотивацій також передбачається мотивуюча роль потреб, однак сама мотивація розглядається з погляду того, що ж змушує направляти зусилля на досягнення різних цілей. Мотивація є функцією фактору очікування «витрати праці – результати», «очікування – результати – винагорода» і валентності (тобто відносного

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

ступеня задоволення) [5]. Найбільш ефективна мотивація досягається, коли люди вірять, що їхнє зусилля обов'язково дозволить їм досягти мети та приведуть до одержання особливо коштовної винагороди. Мотивація слабшає, якщо ймовірність успіху або цінність винагороди оцінюється людьми невисоко.

Теоретичні та практичні розробки питань, пов'язані з мотивацією, знайшли відображення в наукових працях таких авторів, як: Гавкалова Н. Л., Гриньова В. М., Пігарьов В. П., Гріфін Р. К., Яцура В. М., Кібанов А. Я. та ін, що наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз різних точок зору на поняття «мотивація»

Автор	Визначення
1	2
Гавкалова Н. Л.	Процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання і потреби [1, с. 5]
Колот А. М.	Процес спонукання себе та інших людей до досягнення особистих цілей та цілей організації [6, с. 74]
Гріфін Р. К., Яцура В. М.	Сукупність чинників, які спонукають людей поводитися певним чином [4, с. 38]
Крушельницька О. В., Мельничук Д. П.	Бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність [7, с. 55]
Гребенюк Б. О.	Сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину здійснювати діяльність, що направлена на досягнення певних цілей, з затраченими зусиллями, з певним рівнем старання, наполегливістю [3, с. 188]
Пилипенко А. А., Пилипенко С. М., Отенко І. П.	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину, задають межі й форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення визначних цілей [9, с. 98]
Кузьмін О. Є., Мельничук Д. П.	Вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність,

1	2
	що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації [8, с. 49]
Гриньова В. М., Пігарьов В. П.	Джерело трудової діяльності працівників підприємства [5, с. 125]

Отже, потрібно зазначити, що мотивація – це сукупність зовнішніх і внутрішніх мотивів, що виявляються у процесі спонукання людини до праці, і зрештою, до досягнення цілей організації. Мотивація – це, *по-перше*, сукупність внутрішніх і зовнішніх мотивів; *по-друге*, процес; а *по-третє*, вид управлінської діяльності, що в результаті забезпечує спонукання людини на діяльність для досягнення особистих цілей та цілей організації.

Література

1. Гавкалова Н. А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2014. 276 с.
2. Геращенко І. М., Дерев'янко М. О. Класифікація методів мотивації персоналу для стратегічного планування діяльності підприємства. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* (м. Харків, 1 листоп. 2021 р.). Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. С. 159–163.
3. Гребенюк Б. О. Еволюція поглядів на проблеми мотивації праці персоналу малих підприємств. *Регіональні перспективи*. 2018. № 3–4 (22–23). С. 55–57.
4. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник. Львів : Бак, 2019. 624 с.
5. Гринева В. Н. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала. *Управління розвитком*. 2014. Ч. 1. С. 16–22.

