

- 3 Bulatova, N. Methodological bases of formation of regional business transport complex on the basis of the cluster approach. Vestnik BSU, Series 9: Physics and Technology. – Vol. 4. – Ulan-Ude: Publishing a BDU, 2005. – pp. 20-23
- 4 Kish, Y. EU policy on cross-border cooperation with Ukraine after EU enlargement. Scientific Bulletin of Uzhgorod University. Series: History, Issue 20, 2008. – pp. 168-172.
- 5 Knippschild, R. Cross-Border Spatial Planning: Understanding, Designing and Managing Cooperation Processes in the German-Polish-Czech Borderland. European Planning Studies. Apr2011, Vol. 19 Issue 4, pp. 629-645.
- 6 Kuzmin, O., Kravchenko, I. Cross-border cooperation of enterprises: essence and significance. Econtechmod : an international quarterly journal on economics in technology, new technologies and modelling processes. – Lublin ; Rzeszow, 2014. – Volum 3, number 2. – pp. 35-40.
- 7 Mikula, N. Strategy formation and maintenance of cross-border clusters. Socio-economic problems of the modern period of Ukraine. Clusters and competitiveness of border regions: Collected Works. Vyp.3 (71) / National Academy of Sciences of Ukraine. Institute of Regional Studies; Ans. : Redkol. ed. Y.I.Boyko. – Lviv, 2008. – pp.129-141
- 8 Oviatt, B., Mcdougal, P. The internationalization of Entrepreneurship. J.Int.Bus.Stud., 36 (1), 2005, pp. 2-8.
- 9 Porter, M. Clusters and the New Economics or Competition. Harvard Business Review.- November-December 1998. – pp. 77-90
- 10 Sabluk, P., Kropyvko, M. Clustering as a Mechanism for Competitiveness Improving and Social Orientation of Agricultural Economy. Economy of Agribusiness. – Number 1, 2010. – pp. 3-12.

ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Панченко М.О., к.е.н., доцент
Акунц А.О.
Одородько О.

Одеський національний політехнічний університет

Мотивація людини до трудової діяльності є сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, спонукаючих людину до здійснення певних дій. Мотивація дає змогу відновити ставлення людини до праці, сформуванати нову свідомість у працюючих людей. Вона є одним із шляхів і певною стратегією вирішення проблеми праці. Відповідно це актуалізує необхідність дослідження даного питання.

Огляд літератури дав змогу виділити найбільш поширені теорії мотивації.

ХУ-теорія. По теорії Х передбачається, що працівники ледачі, недобросовісні, безініціативні. Завжди прагнуть уникати будь-якої роботи, перекладати відповідальність на іншого, шукати вигоди лише для себе, чинять опір будь-яким змінам. Тому головною стимул-реакцією може бути лише примус і матеріальна винагорода. Керівник не може довіряти своїм співробітникам, потрібна жорстка ієрархія і тотальний контроль. Головним стилем управління по «теорії Х» може бути лише авторитарний основний інструмент – покарання. Теорія Y вважає всіх працівників амбітними, активними, здатними брати ініціативу і відповідальність на себе, прагнучих до вільної творчості. Вони отримують задоволення від роботи, тому головною стимул-реакцією є можливість самовираження і самореалізації. Очевидно, що обидві теорії, ґрунтуючись на крайніх моделях поведінки людини, вельми поверхневі і не можуть бути успішно використані на практиці в чистому вигляді.

Теорія чекань Віктора Врума. Теорія чекань стверджує, що для мотивації працівника необхідно, щоб він мав чітке уявлення про те, що від його зусиль залежать результати його праці, що з результатів його праці витікають для нього певні наслідки, і, що ці наслідки мають для нього цінність.

Теорія потреб А. Маслоу. А. Маслоу вважав, що мотивація заснована на прагненні людини до задоволення своїх потреб. Він виділив п'ять основних потреб і розташував їх в наступній

ієрархії, від базових до висшим: Фізіологічні потреби (утамовування голоду і спраги), необхідність в безпеці (потреба в житлі, теплі), потреба в приналежності і любові (потреба мати сім'ю, бути членом соціальної групи), необхідність у визнанні (потреба в статусі, самоповазі)

Теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда. Д. МакКлелланд вважав, що у працівника є всього три потреби вищого рівня, яких він набуває завдяки навчанню, досвіду, життєвим обставинам: досягнення, співучасті, влади. Потреба досягнення – це прагнення людини завдяки своїм діям отримати фактичний бажаний результат найбільш ефективним способом. Потреба співучасті виявляється в прагненні людини до дружніх взаємин з тими, що оточують, наданню допомоги, спілкуванню. Потреба влади виражається в прагненні людини контролювати ресурси, що оточують його, процеси, впливати на інших людей, брати на себе відповідальність. Всі ці потреби взаємозв'язані.

Двохфакторна теорія Фредеріка Герцберга. Герцберг на підставі опитів інженерів і конторських службовців зробив висновок, що на задоволеність або незадоволення роботою впливають два чинники: «гігієнічний» і «мотиваційний». Згідно Герцбергу, відсутність або недостатність гігієнічних чинників прямо впливає на незадоволення роботою. Але достатність гігієнічних чинників не викликає задоволення роботою і не може мотивувати людини на щонебудь. На відміну від цього відсутність мотивацій не приводить до незадоволення роботою. Але їх наявність повною мірою викликає задоволення і мотивує працівників на підвищення ефективності діяльності.

Теорія Портера-Лоулера. На думку авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої винагороди. В моделі Портера-Лоулера фігурує п'ять основних ситуаційних факторів: витрачені працівником зусилля; сприйняття; отримані результати; винагорода; ступінь задоволення. Модель показує, наскільки важливо об'єднати такі складові, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення і сприйняття в рамках єдиної взаємопов'язаної системи. Чи не найважливіший для практики управління висновок теорії Портера-Лоулера полягає в тому, що саме результативна праця дає задоволення. Цей висновок суперечить твердженням багатьох науковців, які виходять з того, що тільки задоволення людини веде до високих результатів праці, тобто що більше задоволені люди, то вони ліпше працюють. При цьому не береться до уваги результативність їхньої праці.

Теорія справедливості С. Адамса. Теорія справедливості С. Адамса стверджує, що люди суб'єктивно визначають одержану винагороду до витрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородженням інших людей, які виконують аналогічну роботу. Теорія припускає, що оцінюючи індивідуальну винагороду за досягнуті в процесі праці результати, працівники організації прагнуть до соціальної рівності. Менеджери повинні пам'ятати, що їхні підлеглі оцінюють свою винагороду, порівнюючи її з оплатою праці та іншими винагородами колег. Збільшення заробітної плати чи призначення на вищу посаду, які сприймаються як несправедливі стосовно інших співробітників, не роблять мотивуючого впливу

Можна зробити висновок, що на жаль, немає універсального методу мотивації, який би влаштував всіх. Більш того, є розбіжності і за визначенням основних термінів. Фахівці з мотивації не можуть прийти до єдиної думки не лише за визначенням терміну «мотивація», але і за такими важливими поняттями, як «мотив», «спонука», «потреба» та інші.

Література

1. Карпов А. В. Психологія менеджмента / А.В. Карпов – М.: Гардарики, 2000. – С. 480 – 481.
2. Панкрухін А.П. Маркетинг: посібник. / А.П. Панкрухін – М.: Омега-Л, 2006. – С. 120.
3. Голубков Е.П. Основи маркетингу: посібник. / Е.П. Голубков – М.: Финпресс, 2003. – С. 229.