

ЛІТЕРАТУРА

1. Блинова О. Є. Трудова міграція населення України у соціально-психологічному вимірі : монографія. Херсон : РІПО, 2011. 486 с.
2. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія. Суми : ВБ «Еллада», 2012. 608 с.
3. Попович І. С. Соціально-психологічні очікування в міжособистісній взаємодії у групах курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Ін-т соціальної та політичної психології АПН України. Київ, 2008. 223 с.
4. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика : навч.-метод. посіб. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 158 с.
5. Popovych I., Borysiuk A., Zahrai L., Fedoruk O., Nosov P., Zinchenko S., Mateichuk V. Constructing a Structural-Functional Model of Social Expectations of the Personality. *Revista Inclusiones*. 7(SI). 2020. P. 154–167.

Прийдун Надія Степанівна

магістрантка 2 курсу

спеціальності 053 «Психологія»

факультету педагогіки і психології

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

Вовк Валентина Олегівна

кандидат психологічних наук,

викладач кафедри психології

Тернопільського національного педагогічного

університету імені Володимира Гнатюка,

Тернопіль, Україна

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ
РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

У нинішніх нестабільних умовах функціонування вітчизняних підприємств система забезпечення їх розвитку набуває таких рис, як необхідність та надійність ефективної роботи персоналу. Управління персоналом неможливе без розуміння сутності, змісту і ролі процесу мотивації. Це зумовлює необхідність у його вивченні, тобто проведенні всебічного дослідження потреб, мотивів і стимулів людини, уточненні класифікацій цих категорій, що сприяє правильному розумінню

категоріального апарату і забезпеченню ефективної мотивації і стимулювання персоналу.

В сучасні кризові часи для України проблема цінності мотивації персоналу не викликає суперечок, адже підхід до унікальності людського потенціалу використовується не в повному обсязі. Актуальність минулих підходів до мотивації не втрачає свою значимість та поряд з нею свої показники ефективності.

Дослідження особливостей мотивації праці проводилися в різних напрямках. Зокрема, теоретичні основи сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, П. Друкер, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хаєк, О. Чаянов, О. Гастєв та інші. Пошуки сучасних учених-економістів України, таких як О. Амоша, С. Бандур, М. Ведерников, В. Веснін, О. Грішнова, О. Гончар, В. Данюк, Г. Дмитренка, А. Каліну, А. Колота та інших, істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів [1].

Проблемами ефективних підходів до мотивації персоналу займалося багато вчених всього світу зокрема таких: О. Вихованський, В. Іванова, Г. Іванченко, А. Колот, М. Луцький, М. Міненко, А. Наумова, В. Новак, Т. Мостенська, В. Одинцова, А. Сосіна, тощо. Кожен з цих науковців представляє своє вирішення проблеми, але детально не було розглянуто саме тему аналізу підходів до мотивації персоналу, який би врахував сьгоднішні вітчизняні особливості. Проте ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах та бізнес-організаціях, оцінюванням дієвості механізму мотивації праці [3].

Аналіз літератури доводить що, теорії мотивації можна об'єднати на три групи.

1. Початкові, які складаються виходячи з досвіду поведінки людей та застосовування простих стимулів та примусу.

2. Змістовні, які базуються на ієрархії потреб людини, яка є основною силою, що рухає трудову діяльність людини у процесі сучасного виробництва.

3. Процесійні, які аналізують, як людина розподіляє зусилля для досягнення різноманітних цілей та обирає конкретну поведінку [2].

У працях М. Туган-Барановського виділено 5 основних потреб, які охарактеризовані як: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні та практичні. У дослідженнях Д. Мак-Грегор знаходимо, що потрібно враховувати при стимулюванні працівників вторинні потреби, зокрема влада, успіх та причетність. На думку дослідника на сучасному етапі розвитку суспільства первинні потреби у більшій частині населення вже задоволені.

У працях А. Маслоу виділено такі групи як: фізіологічні потреби, потреби безпеки, потреби поваги, соціальні потреби та потреби самовираження.

У дослідженнях Ф. Герцберга усі чинники поділяються на: гігієнічні (політика фірми, умови роботи, заробітна плата, стосунки з начальником, колегами, підлеглими) та мотиваційні (успіх, просування за службовою ієрархією, визнання).

У теорії К. Альдерфера, виділено три рівні потреб:

- Ж – життєві потреби,
- В – потреби взаємин,
- З – потреби поваги та самореалізації.

За теорією «Х» та «Y», автором якої є Д. Мак-Грегор, всі припущення було поділено на дві групи, першу було названо теорія «Х», це люди які за найменшої можливості уникають роботи і відповідальності, їм не вистачає честолюбства. Визначальним при цьому є проблеми захищеності. У таких обставинах стимулювати можна тільки контроль та загрози. Згідно з теорією «Y» за певних умов люди прагнуть до відповідальності.

За теорією «Z», автором якої є У. Оучі, можна зробити висновок, що віра в загальні цілі, сумлінність, довіра та підтримка є основою успіху працівників. У працях В. Врума, теорія очікувань ґрунтується на опікуванні певної події, якщо очікування високі, то сила мотиву зростає. В теорії справедливості С. Адамс зазначено, що працівники суб'єктивно визначають співвідношення отриманої винагороди і витрачених зусиль.

Т. Мостенська, М. Луцький та В. Новак в роботі віддають дуже важливу роль в сучасній мотивації персоналу творчої праці співробітників, саме вона на їхню думку буде в рази підвищувати зацікавленість і задоволеність своєю працею, та буде сприяти зростанню активності та нових ідей.

Американський дослідник Р. Дарт розглядає мотивацію як силу, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. Автор зазначає, що мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації [3].

За визначенням науковців Н. Дряхлової і Є. Купріянова мотивацію праці обґрунтовується як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або, іншими словами, на мотивах і стимулах [4].

Таким чином, дослідження наукової літератури показало, що існує багато підходів до визначення мотивації. У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, що спонукають його до здійснення певних дій [1].

Суть сьогodнішньої практики мотивування працівників, яка застосовується в Україні, можна зобразити в умовній схемі співвідношення

факторів мотивації й залежного від них збільшення продуктивності праці, якщо дослідити відсоткове співвідношення впливу цих факторів [5].

Фактор мотивації	Зростання продуктивності праці, %
Внутрішня мотивація	70-80%
Високий рівень освіти та інтелекту	20-30%
Професійно-кваліфікаційний рівень	15-20%
Умови праці й побуту	5-30%
Дисципліна і творче ставлення до праці	10-15%
Удосконалення організації та форм колективної праці	10-40%

Таким чином, різноманітність визначень засвідчують, що мотивація персоналу визначається як складна і багатовимірна система, яка потребує всебічного та детального вивчення. Тому, з'ясовуючи сутність і природу мотивації, необхідно розуміти, що йдеться насамперед про процес, який відбувається в самій людині і спонукає її поводити певним чином в певних ситуаціях. При цьому, всі визначення сходяться до того, що мотивація визначається як сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують процес спонукання працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих і колективних цілей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак. Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. 2010. Вип. 20.14. С. 188-193.
2. Резнікова О. С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів / О. С. Резнікова. Економічний вісник науки України. 2011. №1 (19). С. 133-136.
3. Студопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studopedia.com.ua/1_38972_protseyni-teorii-motivatsii.html. Дата звернення 09.01.19.
4. Driakhlov N., Kupryianov E. (2009). «The system of personnel motivation in Western Europe and USA», The problems of theory and practice in management, vol. 2, pp. 83–88.