

а навпаки розвивати їх, як розвиваєте власний бізнес, бо співробітники підприємства – частина підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
2. Фрідман А. Плинність кадрів: можливості і втрати. *Менеджмент і менеджер*. 2005. № 4. С. 48.
3. Борисова Е. Плинність кадрів. Буває, вона небажана, але неминуча. *Служба кадрів*. 2003. № 11. С. 19– 21.

**Савельєв В. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**РОЗВИТОК ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Проблема збільшення результатів праці цікавила людей з давніх часів на стадії появи суспільного виробництва. Науковці і практики досліджували, яким чином можна спонукати людей до ефективнішої праці.

Одним із перших проблему мотивації досліджував Адам Сміт. Він у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» сформулював концепцію «економічної людини», яка керується у своїй діяльності особистими економічними інтересами і потребами та прагне до покращення свого економічного становища. Крім того, А. Сміт звернув увагу на наявність залежності розміру заробітної плати і результатів праці. Він писав, що щедра винагорода за працю підвищує працелюбність. За умов високої заробітної плати працівники продуктивніше працюватимуть, будуть більш слухняними і кмітливими [1].

Розвинув думку А. Сміта про вплив заробітної плати на продуктивність праці Ф. Тейлор (засновник «школи наукового управління») в праці «Принципи наукового управління». На його думку, однією із причин того, що працівники виконують завдання повільно, без ентузіазму, є рівна оплата праці для всього персоналу.

Таким чином, працівники не зацікавлені збільшувати продуктивність праці, оскільки їх заробіток не враховує кількість виготовленої ними продукції. Відповідно до цього, Ф. Тейлор запропонував «систему уроків», за яких працівник отримує детальні інструкції з описом уроку, який він повинен виконати, часу на окремі роботи, і ресурсів, потрібних для роботи. У випадку успішного і вчасного виконання працівником уроку, йому виплачується надбавка в розмірі 30-100% від заробітної плати. На думку Ф. Тейлора, гроші є найважливішим мотивом трудової діяльності [2].

Однак з розвитком економічної думки, економіки і збільшенням суспільного добробуту дослідники дійшли думки, що не лише матеріальна складова мотивує працівників.

Першим таку ідею висловив Е. Мейо, засновник «школи людських ресурсів», у праці «Людські проблеми індустріальної цивілізації». Провівши Хоторнські експерименти, він дослідив, що основним чинником підвищення продуктивності праці є не матеріальна

винагорода чи умови праці, а морально-психологічні чинники, наприклад, соціальний статус працівника в колективі, соціально-психологічний клімат в колективі, можливість спілкуватись зі співробітниками.

Наступним етапом у вивченні сутності та механізму мотивації було дослідження її психологічних аспектів (Дж. Роттер, К. Роджерс та ін.).

Зміни поведінки під час взаємодії з іншими людьми досліджено у теорії соціального навчання Дж. Роттера. Обираючи модель поведінки, людина сподівається на підкріплення, цінність якого визначається бажанням одержати це підкріплення. Очікування та цінність підкріплення пов'язані із задоволенням потреб визнання, статусу; захищеності; домінування; самостійності; любові і прив'язаності інших людей; фізичного комфорту.

На думку К. Роджерса, найважливішим мотивом у виборі типу поведінки є потреба розвитку й удосконалення (актуалізації). Людина обирає поведінку, що сприяє її актуалізації, і уникає ситуацій, які не дають можливості розвивати її якості та вроджені здібності [3].

Найбільш детально проблема мотивації досліджувалась авторами сучасних теорій мотивації.

Ф. Герцберг у праці «Мотивація до роботи» розробив двохфакторну теорію мотивації. В результаті дослідження серед працівників, він визначив фактори, які викликають задоволення та невдоволення працівників роботою. До факторів, що приводили до задоволення працею, респонденти віднесли ті, що пов'язані із змістом роботи, з можливостями професійного росту. Такі чинники названо мотиваційними. Факторами, що призводять до невдоволення, респонденти віднесли характеристики лінійного керівництва, міжособистісні відносини, фізичні умови праці, заробітну плату, політику компанії та стиль управління, пільги для працівників, надійність та стабільність роботи.

Отже, проаналізувавши різні тлумачення поняття «мотивація», можна зробити висновки, що усі вони зводяться до чотирьох значень: процес впливу на працівників суб'єктом управління за допомогою комплексу засобів з метою формування необхідного типу поведінки для досягнення цілей підприємства; процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку, активізують до діяльності; внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та інтересами.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бала В.В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 3(3). С. 46-50.
2. Мотивація персоналу: підручник / за заг. ред. А.М. Колот. Київ, 2017. 337 с.
3. Маринич І.А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2016. № 15. С. 376-380.