

РЕТРОСПЕКТИВА ФОРМУВАННЯ ПОГЛЯДІВ НА МОТИВАЦІЮ

Сталий розвиток підприємства у сучасних умовах доводить той факт, що на ефективність цього процесу впливають багато чинників. Необхідно зазначити, що серед чинників внутрішньої етимології, щодо процесів ефективного функціонування організації, провідна роль належить саме персоналу підприємства. Це пов'язано з тим, що саме працівник на основі застосування своїх специфічних знань, вмінь, навичок перетворює вхідні ресурси на кінцевий продукт (або послугу) здійснює спілкування з поставниками, клієнтами ті інше. Виходячи з вище зазначеного, дослідження питань мотивації праці є важливими науковим та практичним напрямком досліджень. Отже, розуміння сутності та етапності формування поглядів на мотивацію дозволяють зрозуміти та якісно врахувати широкий спектр надбань сформованих за час існування суспільства.

Першим аспектом для аналізу мотивації є розуміння ретроспективної еволюційної складової формування поглядів на мотивацію.

Історія формування поглядів [1] на мотивацію систематизовано в табл. 1.

Таблиця 1 - Історія формування поглядів на мотивацію

Проміжок часу	Стисла характеристика
1	2
Давні часи	Древні філософи (Аристотель, Сократ, ін.) починали спроби пояснити рушійну силу поведінки індивіда, визначити, які цілі і які внутрішні чи зовнішні мотиви змушують його робити вчинки
1776 р.	Розробки Адама Сміта (робота “Дослідження про природу і причини багатства народів”) щодо розгляду економічного інтересу як такого, прагнення людини до одержання максимальної економічної вигоди і поліпшення власного добробуту
початок ХХ ст.	Поява біхевіористської теорії мотивації (Д. Уотсон). Вважається, що поведінка людини і тварин, (механізми та стимули), принципово не розрізняється. Як результат: вивчення поведінки тварин і перенесення виявлених фактів і закономірностей на мотиваційну сферу людини
початок ХХ ст.	Поява в рамках мотивації гештальтпсихології (М. Вертгеймер, К. Левін, ін). Вважається, що складні явища не можна досліджувати за їх елементами і зв'язками, а більш логічним є дослідження структури зав'язків елементів
20-і роки ХХ ст.	Поява теорії біологічних потреб: органічні потреби, загальні для людини і тварин, впливають на їх поведінку, спонукаючи до визначених дій (пошуку їжі, пиття, забезпечення безпеки і т.п.).
30-і роки ХХ століття	Поява спеціальних мотиваційних теорій (К. Левін, А. Маслоу, Г, а пізніше – Д. Макклелланд, Г. Хекгаузен, Г. Келлі, ін.), що відносяться тільки до людини (когнітивна і гуманістична теорії, теорія соціальних потреб і ін.).

Закінчення таблиці 1

1	2
30-і роки XX століття по сьогоднішній час	Подальший розвиток теорій мотивації (подальший розвиток класичних теорій, поява новітніх теорій)

На основі зазначеної таблиці необхідно зазначити, що формування поглядів на мотивацію починається з часу виникнення людства, трансформується та розвивається зі зміною суспільного устрою, взаємо ув'язується з етапами технічної революції та адаптуються до змін соціальних, політичних, економічних та інших факторів сьогодення. Як ми бачимо, розуміння мотивації нерозривно, на певних проміжках часу, було пов'язано з біологічним, психологічним і тільки на певних етапах (у тому числі на сучасному етапі розвитку теорій мотивації) переходу вже до економічної та соціальної складової природи мотивації.

На сьогодні, загальноприйнятим є підхід в рамках якого предметно-історична характеристика дається у вигляді теорій мотивації. Необхідно зазначити, що класифікацій теорій існує більш ніж достатньо, але все різноманіття мотиваційних теорій, класично, поділяють поділяється на дві групи [1-3] які наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Класичний підхід до класифікації теорій мотивації

Групи теорій мотивації	Стисла характеристика
змістовні	Акцентують увагу на вирішення питань про тип потреб, що мотивують індивіда або те, на підставі яких цілей він буде діяти. Також з'ясовуються причини тієї чи іншої поведінки людини.
процесуальні	Вони акцентують увагу на тому, як виникає той чи інший тип поведінки, що його направляє, що підтримує. Ці теорії визначають складові поведінки, описують їх взаємодії для досягнення необхідного результату

Другим аспектом для детального вивчення, в рамках нашого дослідження, є вивчення підходів до мотивації. Розглянемо деякі підходи. Такий відомий науковець, як А.М. Колот [2-3] виділяє наступні підходи: школу наукового управління, концепцію людських відносин, змістовні та процесуальні теорії, управління «людськими ресурсами». Так, В.О. Пономаренко, С.Б. Довбня [4] виділяють наступні підходи до мотивації праці: метод «батога і пряника», владний примус, змістовний, процесуальний, комплексний. Т.І. Лепейко виділяє такі підходи як [5]: західна (матеріалістична), вітчизняна (діалектико-матеріалістична) та неоматеріалістична. Важливим є той факт, що підходів виділяється досить багато, які взаємодоповнюють один одного та дозволяють яку предметному так і ретроспективному плані більш глибоко зрозуміти предмет дослідження та надають можливості широкого застосування практичних здобутків кожного з підходів у повсякденній діяльності підприємства.

Необхідно зазначити, що на окрім наведених напрямків та підходів на

сьогоднішньому історичному етапі розвитку науки накопичено істотний науковий, методичний, практичний, організаційний спектр мотиваційного інструментарію. Окремі підходи та технології досліджувалися автором більш детально в [6-9]. Глибоке вивчення якого, відповідними фахівцями підприємства, дозволить виокремити позитивні надбання та на основі їх синергетичного поєднання побудувати вдосконалену систему мотивації на підприємстві. Отже, подальші прикладні наукові дослідження мотиваційних аспектів вдосконалення організації можуть надати значний поштовх до розвитку як працівника так і підприємства в цілому.

Список літератури:

1. Лук'яненко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
3. Колот А. . Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2014. — 479с.
4. Пономаренко В.А. Мотивація праці на підприємствах ринкової економіки/В.А. Пономаренко, С.Б. Довбня, І.П. Клименко // Бізнес-інформ. – 1998. – № 13-14. – С. 118-121.
5. Лепейко Т.І. Проблеми мотивації творчої роботи персоналу/Т.І. Лепейко // Наукові праці ДонНТУ. – 2003. – № 59. – С. 169-177
6. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110
7. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30
8. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13. - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2020.4.7>
9. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.М. Гуцан; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с