

Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності

На основі вивчення та дослідження теоретичних підходів до визначення сутності мотивації і стимулювання трудової діяльності, в статті висвітлюється авторський підхід до трактування сутності вказаних економічних категорій. Визначена класифікація видів мотивації трудової діяльності, виявлено взаємозв'язок між системою стимулювання трудової діяльності та формуванням системи трудової мотивації. Обґрунтовано основні елементи системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, її призначення та мотиваційний вплив.

мотивація, стимулювання, мотив, стимул, трудова діяльність, система мотивації праці, механізм мотивації праці, система стимулювання праці, види мотивів

Здійснені соціально-економічні перетворення в нашій державі, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Пріоритетними, в даному напрямку, можна назвати заходи спрямовані на забезпечення права людини на гідну працю, підвищення якості життя працівників на основі росту ефективності вітчизняної економіки. Для реалізації вказаних заходів в області управління персоналом, необхідно забезпечити посилення мотивації трудової діяльності на основі формування і розвитку системи стимулів, що спонукають сучасного працівника до ефективної, високопродуктивної праці. Від ефективності діючої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, багато в чому залежить трудова, соціальна і творча активність кожного працівника, що у кінцевому результаті впливатиме на ефективність всієї виробничо-господарської діяльності підприємства.

Створення дієвої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності потребує, насамперед, дослідження її теоретичних, методологічних і методичних основ. Наявні в цій області теорії не можна вважати такими, які в повній мірі відповідають вимогам сучасної теорії і практики управління персоналом. Формування концептуальної основи системи мотивації і стимулювання трудової діяльності передбачає необхідність вирішення ряду питань: обґрунтування її теоретико-методологічної бази; уточнення термінологічного апарата; визначення місця мотивації і стимулювання трудової діяльності в системі наукових знань; розкриття їхнього змісту, системи зовнішніх і внутрішніх взаємозв'язків; визначення цілей, завдань, принципів, функцій, видів, форм тощо.

Слід зазначити, що розробка теоретичних основ мотивації і стимулювання трудової діяльності ускладнена певними обставинами. Так, досліджувана проблема відноситься до числа міждисциплінарних, і її вирішення вимагає сполучення різних методологій, застосування різнопланових наукових знань.

Крім того, аналіз підходів до визначення сутності економічних категорій мотивації і стимулювання свідчить, що причиною значної розбіжності думок з цього питання є, насамперед, відсутність системного підходу і чіткості в осмисленні природи і змісту даних категорій.

В умовах методологічної і категоріальної неоднозначності, необхідність

комплексного переосмислення і систематизації наукових знань з питань мотивації і стимулювання трудової діяльності, обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблемам мотивації і стимулювання трудової діяльності, в системі управління персоналом, присвячено багато наукових робіт, які всебічно розкривають теоретичні та практичні аспекти даної проблеми.

Основи сучасних концепцій мотивації і стимулювання трудової діяльності заклали зарубіжні економісти: Дж. Адаір, Дж. С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Кайро, Е. Лок, Е. Лоулер, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Л. Портер, Дж. Б. Уотсон та ін.

Серед вітчизняних науковців, значний внесок у дослідження даної проблеми здійснили: Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, І. А. Васильєв, В. І. Герчиков, В.С. Дієсперов, А.Г.Здравомислов, С. Б. Каверін, А. І. Кочеткова, І.І. Лукінов, О.М. Онищенко та ін.

З далеко не повного переліку авторів, дослідження яких присвячені проблематиці мотивації і стимулювання трудової діяльності, видно, що дана тема є надзвичайно популярною і хвилює багатьох учених. Однак, незважаючи на досить активне її обговорення в наукових колах, дана проблема нині, не одержала цілісного концептуального осмислення, що значно гальмує розвиток теорії і практики управління в цій сфері.

Аналіз праць вітчизняних і закордонних дослідників показує, що існує необхідність систематизації матеріалу, уточнення окремих категорій. Деякі аспекти мотивації і стимулювання трудової діяльності залишаються без належної уваги, і вимагають свого подальшого поглибленого дослідження, інші – уточнення в зв'язку зі зміною в трудовій мотивації персоналу в сучасних умовах.

Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад мотивації і стимулювання трудової діяльності в сучасних умовах формування соціально-орієнтованої ринкової економіки держави. Вирішення окресленої вище наукової проблеми та досягнення мети статті, потребує розв'язання низки завдань, а саме: вивчення та дослідження теоретичних підходів до визначення сутності мотивації і стимулювання трудової діяльності, розмежування понять «мотив», «стимул», «мотивація» та «стимулювання»; визначення класифікації видів мотивації трудової діяльності; виявлення взаємозв'язку між системою стимулювання трудової діяльності та формуванням системи трудової мотивації; обґрунтування основних елементів системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, її призначення та мотиваційного впливу.

Розвиток теоретико-методологічних підходів до дослідження мотивації і стимулювання трудової діяльності в даний час, обумовлений трансформацією розуміння місця і ролі людини у виробництві і управлінні.

Виходячи з цього, в основу формування сучасної концепції управління персоналом повинно бути покладено оновлене бачення працівника як головного елемента виробничого процесу підприємства, основного виду його ресурсів, за допомогою розвитку якого підприємство може досягти більш ефективних результатів своєї виробничо-господарської діяльності.

Аналіз діючих теорій і концепцій мотивації, дозволяє стверджувати, що в даний час відсутнє чітке й об'єктивне розмежування сутності понять «мотивація», «стимулювання», а також «мотив» і «стимул».

Наявність численних визначень одного і того самого поняття, на наш погляд, пов'язано з тим, що різні автори акцентують свою увагу на різних аспектах цього явища: мотивація з економічної, психологічної, соціологічної точок зору тощо. Також, по-різному дослідники розуміють сутність мотивації як процесу: прагнення, дія, спонукання, прояв особистісних якостей тощо.

Узагальнюючи результати досліджень в області мотивації трудової діяльності, можна виділити два підходи до трактування сутності мотивів, залежно від того, внутрішніми чи зовнішніми вони являються відносно людини.

На наш погляд, більш обґрунтованим представляється підхід, що пов'язує мотиви з внутрішніми спонуканнями людини. У зв'язку з цим, під мотивами слід розуміти внутрішні спонукання людини, що обумовлюють її активність, у тому числі і трудову.

Різноманітність підходів до визначення поняття «мотив», обумовило ще більш широкий спектр підходів, які обґрунтовують сутність категорії «мотивація». Одні вчені, суть мотивації вбачають у цілеспрямованій діяльності по створенню мотивів для забезпечення відповідної поведінки людей, трактуючи мотив як суб'єктивну цінність трудової діяльності індивіда, що спонукає його до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукального фактора (стимулу) і перетворення його у свідомість індивіда [7, 9]. Другі, мотивацію до праці визначають як спонукання людей до діяльності з боку адміністрації чи органу управління виробництвом, пов'язане з задоволенням потреб людини в матеріальних благах [6]. Треті, трактують мотивацію як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, тобто на мотивах і стимулах [10].

На нашу думку, сутність економічної категорії «мотивація» слід розглядати виходячи з наступних аспектів:

1. Мотивація – це найважливіша внутрішня характеристика людини, яка відображає особливості його мотиваційної структури і визначальний процес формування, актуалізації і реалізації мотивів під впливом зовнішніх (стимулів) і внутрішніх факторів.

2. Мотивація виступає як об'єкт управління, тобто об'єкт цілеспрямованого впливу з боку суб'єкта управління за допомогою використання стимулів з метою формування мотивів, які визначають трудову поведінку працівника.

Тобто, мотивація формується як безпосередньо на суб'єктивно-особистому рівні індивіда, так і на організаційно-управлінському рівні суб'єкта управління (підприємства).

Аналіз підходів до визначення економічної сутності поняття «стимул» дозволяє зробити висновок, що підхід, на основі якого стимули розглядаються як внутрішні і зовнішні спонукання, веде до заміщення понять «мотив» і «стимул» один одним, що ускладнює сприйняття і без того складної, і неоднозначної проблеми. Тому, стимули слід розглядати як різноманітні зовнішні блага, за допомогою яких суб'єкт управління впливає на мотивацію персоналу для досягнення поставлених цілей.

Що стосується категорії «стимулювання», то сьогодні очевидно, що в сучасній управлінській науці і практиці відбувається витіснення терміна «стимулювання» з числа найважливіших наукових категорій.

Така позиція, є неприпустимою, оскільки кожна з зазначених категорій виконує свою самостійну функцію в системі понять, пов'язаних з мотивацією, а ігнорування категорії «стимулювання» призвело до того, що в науковий оборот увійшли нові терміни (мотивування, мотиватор, зовнішня і внутрішня мотивація тощо), які не мають самостійного значення і лише є прямими заміниками (похідними) поняття «стимулювання».

Аналіз наукових джерел та узагальнення підходів до розуміння сутності поняття «стимулювання», дозволяє визначити його як спосіб впливу на поведінку працівника або метод управління персоналом з метою досягнення поставлених завдань. При цьому, стимулювання необхідно розглядати і як функцію управління, тобто як самостійний

відокремлений вид управлінської діяльності, поряд з такими функціями, як планування, організація, облік, контроль тощо.

Дослідження сутності понять «мотивація» і «стимулювання», дозволили виявити системну єдність, взаємозв'язок і взаємозалежність мотивації трудової діяльності як внутрішнього суб'єктивного процесу формування спонукання до праці, і стимулювання праці як комплексу зовнішніх чинників впливу на поведінку працівника – на відміну від традиційного розуміння мотивації і стимулювання як окремих самостійних явищ.

На сьогоднішній день у вітчизняній і закордонній теорії і практиці склалося досить чітке уявлення щодо класифікації мотивів, чого не можна, на жаль, сказати про класифікацію видів мотивації праці, до якої автори теорій мотивації звертаються досить рідко, найчастіше ототожнюючи види мотивації і види мотивів.

Аналіз використовуваних у даній час класифікацій видів мотивації трудової діяльності, дозволив виявити їх принципові недоліки, серед яких: підміна понять «мотивація» і «стимулювання», у зв'язку з чим і виникає необхідність поділу мотивації на внутрішню і зовнішню; виключення зі складу видів мотивації трудової діяльності негативної мотивації. Загальним недоліком даних підходів є і те, що в основу виділення видів мотивації покладені методи управління персоналом (адміністративні, економічні, соціально-психологічні), хоча, цей зв'язок повинен бути зворотнім – методи управління персоналом, повинні формуватися і диференціюватися в залежності від видів мотивації. Саме такий підхід забезпечить цілеспрямований вплив з боку суб'єкта управління на персонал підприємства, що дозволить не тільки врахувати сформовану мотиваційну структуру працівників, але і створить можливість зміни цієї структури в залежності від цілей діяльності підприємства.

Таким чином, в основу класифікації видів мотивації трудової діяльності індивіда, повинна бути закладена саме розмаїтість мотиваційної структури людини. На нашу думку, на основі базових потреб людини, всі види мотивації трудової діяльності можна класифікувати за наступними групами: матеріальна, моральна (духовно-інтелектуальна), соціальна (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація видів мотивації трудової діяльності

Види мотивації трудової діяльності	Базові потреби
Матеріальна	Потреби в досягненні необхідного рівня матеріального добробуту, забезпеченості достатку для своєї родини тощо
Моральна (духовно-інтелектуальна)	Потреби в змістовності праці, її творчої насиченості, самостійності, можливості реалізувати свої здібності, амбіції, суспільна значимість праці тощо
Соціальна	Потреби в безпеці, захищеності, почуття обов'язку і відповідальності тощо

Наявність логічного зв'язку мотивації і стимулювання трудової діяльності викликає необхідність використання такого поняття як механізм мотивації праці, під яким слід розуміти складний процес взаємодії внутрішніх спонукальних сил (насамперед, потреб, інтересів, цінностей) і зовнішніх благ – стимулів, які визначають формування мотивів праці.

Поєднання мотивів і стимулів є тим механізмом, який дозволяє реалізувати потреби суб'єкта найбільш прийнятним для нього способом — шляхом реалізації своїх здібностей, а також дає можливість керівникові розробити систему стимулювання праці працівника, поєднавши, таким чином, воедино стратегічні цілі підприємницької діяльності та мету трудової діяльності працівника.

При правильному сполученні, мотиви і стимули стають взаємообумовленими елементами загального процесу формування трудової мотивації.

При цьому, стимул буде відігравати стосовно мотиву допоміжну роль, активізуючи трудову діяльність працівника, заохочуючи його ініціативу до пошуку шляхів підвищення продуктивності праці, освоєння нових спеціальностей, росту кваліфікації і професіоналізму, а це не тільки забезпечує реалізацію мотиву, але і збагачує, розвиває мотиваційну сферу працівника. Таким чином, один стимул може виступати чинником формування різних мотивів.

Трудова мотивація персоналу конкретного підприємства, представляє собою систему. Система трудової мотивації може бути представлена у вигляді трикомпонентної системи (рис. 1), ланки якої групуються за ознаками мотивів і видами стимулювання праці.



Рисунок 1 – Система трудової мотивації

Перший компонент системи – це сукупність мотивів, властивих кожному конкретному працівникові (матеріальні, моральні, соціальні), та вплив, який може здійснити на них система стимулювання праці.

Другий компонент цієї системи включає все те, що підприємство може потенційно дати працівникові, тобто мова йде безпосередньо про систему стимулювання праці (матеріальне грошове стимулювання, матеріальне не грошове стимулювання, нематеріальне стимулювання).

Так, кожна складова системи стимулювання праці має певне призначення та мотиваційний вплив на трудову поведінку працівників. Матеріальне грошове стимулювання сприяє задоволенню матеріальних і соціальних потреб, обумовлює бажання до підвищення професіоналізму, виконання більш складних і відповідальних завдань, підвищення і покращення індивідуальних та колективних якісних і кількісних результатів праці, зацікавленість у кінцевих результатах діяльності підприємства в цілому, сприяє задоволенню потреб в особистій безпеці, підвищує рівень довіри і лояльності до підприємства, формує бажання до отримання професій, які користуються попитом на ринку праці тощо.

Наявність у системі стимулювання підприємства такої складової як матеріальне не грошове стимулювання, тобто соціального пакету, спрямовано на підвищення конкурентної привабливості підприємства на ринку праці, формування штату високопрофесійних співробітників та створення належного ділового іміджу підприємства. Мотиваційний вплив матеріального не грошового стимулювання проявляється у задоволенні матеріальних потреб, потреб у безпеці, у визнанні та повазі до працівника, формує почуття справедливості, підвищує рівень довіри до керівництва підприємства.

Нематеріальне стимулювання, яке реалізується через організаційну культуру та стиль управління підприємства, систему залучення та утримання працівників, сприяє насамперед, задоволенню соціальних потреб працівників, підвищує рівень довіри та лояльності до керівництва підприємства, формує почуття справедливості.

Третій компонент системи – це сформована під впливом всіх факторів трудова діяльність працівника, яка характеризується його трудовою активністю, або навпаки пасивністю.

Формування системи трудової мотивації персоналу – це створення або зміна системи стимулювання праці таким чином, щоб вона відображала все різноманіття мотивів працівників, які спонукають їх до трудової діяльності, відповідно до займаної ними посади чи виконуваної роботи.

Система трудової мотивації персоналу є складною системою, що визначає специфіку механізму формування трудової мотивації персоналу. Механізм формування трудової мотивації – це саморегулююча система мотивів і стимулів, сформована з урахуванням індивідуальних потреб працівників, яка при цьому реалізується через мету і основні завдання діяльності підприємства.

Таким чином, при формуванні системи мотивації і стимулювання трудової діяльності для досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства та розвитку бізнесу, необхідно враховувати ряд вимог, основними серед яких є наступні: комплексність стимулів; диференційованість стимулюючих виплат; справедливість заохочувальних і компенсаційних виплат; інформованість про діючу систему стимулювання; суспільна гласність; гнучкість використання; оперативність застосування; залучення працівників до організації стимулювання праці; гарантованість стимулюючих виплат; періодичність використання; рівність можливостей; відчутність застосування; поступовість зміни.

Подальші дослідження в напрямку розвитку системи мотивації і стимулювання трудової діяльності повинні бути спрямовані на розробку методики формування системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, яка включає: проведення діагностики існуючої системи, формування стратегії і політики, визначення структури системи, формування окремих складових системи, розробка документального забезпечення системи, впровадження і моніторинг ефективності системи.

Список літератури

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / Адам Смит. - М.: Соцэкгиз, 1962. - 684 с.
2. Mc Gregor D.M. The human side of enterprise // Studies in Personal and Industrial Psychology. - 1964. - P.271-282.
3. Herzberg F. The motivation to work // Studies in Personal and Industrial Psychology. - 1964. - P.282-287.
4. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / Здравомыслов А.Г. - М.: Политиздат, 1986. - 223 с.
5. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / [Д.П. Богиня, А.І. Долгова, Г.Т. Куліков, А.С. Лісогор та інші]. - К.: НАН України Інститут Економіки. - 1999. - 182 с.

6. Лісогор Л. Роль матеріальної мотивації праці у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу працюючих / Лариса Лісогор // Україна: аспекти праці. - 2006. - №5. - С.23-31.
7. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці / О.А. Бугуцький // Економіка АПК. - №7. - 1997. - С.79-82.
8. Грішнова О., Жигір А. Система трудової мотивації працівників в умовах соціально-економічних перетворень в Україні / О.Грішнова, А. Жигір // Україна: аспекти праці. - 2006. - №7-8. - С.75-79.
9. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки (методологія і організація) / Малік М.Й. - К.: ІАЕ, 1996. - 177 с.
10. Саблук П.Т. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / П.Т.Саблук, О.А.Бугуцький. - К.: Урожай, 1993. - 416 с.
11. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебн. пособие / Калина А.В. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
12. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
13. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – К.: “Шторм”, 2003. – 382 с.
14. Уманський О.М. Мотивація в системі соціально-трудових відносин / О.М. Уманський, Л.Н. Ракова // Регіональні перспективи. – 2002, № 3-4 (22-23). – С. 175 – 178.
15. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала: Учебн. пособие / Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
16. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Генкин Б.М. - М.: Изд. Группа НОРМА – ИНФРА – М, 2009. – 412 с.
17. Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 400 с.

Е. Магопец

Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

На основе изучения и исследования теоретических подходов к определению сущности мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в статье освещается авторский подход к трактованию сущности указанных экономических категорий. Определена классификация видов мотивации трудовой деятельности, выявлена взаимосвязь между системой стимулирования трудовой деятельности и формированием системы трудовой мотивации. Обоснованы основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, ее назначения и мотивационное влияние

Е. Magopets

Theoretical and methodological bases of motivation and stimulation of labour activity

On the basis of study and research of the theoretical going near determination of essence of motivation and stimulation of labour activity, in the article the authorial going is illuminated near трактованию essence of the indicated economic categories. Classification of types of motivation of labour activity is certain, intercommunication is educed between the system of stimulation of labour activity and forming of the system of labour motivation. The basic elements of the system of motivation and stimulation of labour activity, her settings and motivational influence, are reasonable

Одержано 12.10.11