

ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТЬ СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТ

Теорія стимулювання і мотивації праці довгий час проходила своє визнання, становлення і визначення основних понять, категорій, принципів, методів тощо. Сучасний період розвитку концепцій стимулювання і мотивації характерний динамічним поглибленням раніше встановлених понять, принципів, методів та їх пристосуванням до змін умов праці в процесі глобальних перетворень світової економіки. Створенню і розвитку теорії, методології та практики стимулювання праці приділили серйозну увагу в своїх роботах багато зарубіжних і вітчизняних учених-економістів.

Одночасно з еволюцією концепцій стимулювання і мотивації праці відбувалось і переосмислення самих понять стимулювання і мотивації, як «...сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій» [1, с. 5]. Усвідомлення сутності цих понять пройшло складний шлях дослідження факторів, що впливають на людину в процесі трудової діяльності. Головні з них — потреби, інтереси, засоби задоволення, дії, результати діяльності.

Більшість людей і деякі фахівці й досі вважають поняття «стимулювання» і «мотивація» тотожними. Дійсно, вони дуже схожі — в основі їх лежать зовнішні чинники впливу. Дехто формулює стимул, як зовнішнє цільове спонукання, а мотив, як спонукання, в основі якого може бути і стимул (винагорода, підвищення, наказ тощо), і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх тощо). А деякі автори взагалі застосовують поняття «мотиваційні стимули» [2, с. 287].

Р. Нірмайер і М. Зайфферт ототожнюють мотивацію із зацікавленням і не розглядають ситуацій, при яких людину можна зацікавити за допомогою зовнішнього цільового спонукання — стимулювання [3]. Наприклад, працівник може бути зацікавлений у закінченні певного завдання в дуже короткий строк, отримавши перед цим жорсткий наказ свого керівника (стимул, стимулювання).

У дисертаційній роботі О.В. Філімонової мотивація праці представлена як процес задоволення потреб і очікувань праців-

ників на основі комплексу заходів стимулювання, спрямованих на підвищення ефективності їх праці. Хоча загальновідомим є той факт, що потреби задовольняються лише в процесі надання конкретних послуг, товарів, робіт. А мотивація є процесом створення заохочення до виконання тих самих послуг, товарів, робіт. Стимулювання в цій роботі взагалі названо одним з методів мотивації праці [4].

Однак, спираючись на етимологію термінів, можна стверджувати, що стимулювання і мотивування за своєю сутністю є нетотожними. Їх сутність необхідно розкривати з урахуванням їх психологічного впливу на поведінку людей.

Стимул (з грецької) — палиця із загостреним кінцем для керування віслюком. Стимулювання — зовнішній примус людини щось робити. Мотив — набір приємних звуків. Мотивування — створення у людини внутрішнього власного переконання, бажання щось робити. У той же час одні й ті ж самі методи можуть бути і стимулами, і мотивами (винагорода, підвищення, відповідальність, страх тощо). Це залежатиме від направленості їх дії відносно особистості: зовнішній примус або свідоме внутрішнє переконання.

У сучасних умовах керування гідними розвинутими людьми більш дієвим є мотивування. А стимулювання можна застосовувати лише у специфічних ситуаціях, наприклад: війна, аварія, криза, а також управління примітивними людьми. Фахівці з антикризового управління в умовах дефіциту часу та жорстких заходів скорочення витрат підприємства рекомендують застосовувати в управлінні процесами саме стимулювання працівників [5].

Незважаючи на свою альтернативну сутність стимулювання і мотивування мають спільні коріння. Зазвичай вважають, що стимулювання здійснюється під зовнішнім впливом, а мотивування — під внутрішнім. Дійсно, мотивація — це свідоме створення внутрішнього власного переконання, бажання щось робити. Але це внутрішнє переконання також виникає під впливом зовнішнього середовища. Вчені і фахівці з психології давно довели, що усі наші дії, в тому числі і створення внутрішнього власного переконання, є наслідком реалізації наших внутрішніх програм. А фізична складова є реалізацією цих програм. Певний стимул ззовні запускає відповідну мозкову програму аналізу ситуації і прийняття рішення. Такі програми існують для усіх стандартних випадків. Коли з'являються нові, нестандартні випадки, мозок людини формує відповідні додаткові нові програми [6, 7].

Література

1. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
2. Менеджмент и рынок: германская модель: Учебное пособие / под. ред. проф. У. Рора и проф. С. Долгова. — М.: Издательство БЕК, 1995. — 480 с.
3. *Нирмайер Р., Зайфферт. М.* Мотивация. — М.: Омега-Л, 2006. — 68 с.
4. *Филимонова О.В.* Развитие методов и практики мотивации труда рабочих основных производств судостроения. — дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Оксана Викторовна Филимонова. — М., 2012. — 146 с.
5. *Чернявский А.Д.* Антикризисное управление: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 208 с.
6. *Лоренц К.* Агрессия: Пер. с нем. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс». 1994. — 272 с.
7. *Экер Т.Х.* Думай как миллионер / Т. Харв Экер [пер. с англ.]. — Самара: Палитра, 2010. — 156 с.