

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розкривається сутність мотивації праці, аналізуються основні види та методи мотивації трудової діяльності, визначається вплив внутрішніх та зовнішніх чинників на мотиваційну систему, а також особливості дії функціонуючих систем мотивації праці в розвинутих країнах та в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мотивація, мотивація праці, економічні мотиви, мотиваційний механізм, мотиваційна модель.

В сучасних умовах під впливом розповсюдження гуманістичних тенденцій у теорії та практиці господарювання загострюються суперечності між працею і капіталом. Це відбувається унаслідок різної природи мотивів трудової діяльності найманих працівників і підприємців. Розв'язання зазначеної суперечності є можливим лише за умови формування і застосування мотиваційних механізмів трудової діяльності, що дає змогу підвищувати рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходу роботодавців (підприємців).

Проблеми, що зумовлені посиленням впливу мотивації на результати трудової діяльності, особливо гостро постають в умовах економічної нестабільності. Саме тому необхідною умовою та об'єктивною потребою ринкових перетворень в Україні є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження новітніх підходів до побудови мотиваційних моделей. Це зумовлено необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності. Це зумовлює необхідність здійснення системного дослідження мотивації праці, визначення чинників і методів її формування в умовах становлення ринкової економіки, обґрунтування пріоритетних напрямів розвитку сучасного мотиваційного механізму.

Різні аспекти мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, досліджували провідні науковці Д. Бернардо, М. Вебер,

Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л. Портер та ін. Значних досягнень у розвитку сучасних мотиваційних теорій здобули українські та російські вчені: А. Гальчинський, М. Карлін, А. Колот, В. Лагутін, В. Новіков, А. Чухно, Л. Абалкін, В. Іноземцев та ін.

Однак, незважаючи на значний внесок цих учених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей.

Дослідження даної проблеми вимагає, перш за все, визначити сутність мотивації взагалі та мотивації праці зокрема, виокремити елементи механізму мотивації праці, розкрити їх сутність та зміст; визначити основні види та методи мотивації трудової діяльності; провести структурування внутрішніх та зовнішніх чинників мотивації праці, дослідити їх вплив на мотиваційну систему; а також визначити особливості дії функціонуючих систем мотивації праці в розвинутих країнах та в Україні та обґрунтувати соціальні аспекти державного регулювання моделей мотивації праці з метою подальшої розробки рекомендації щодо удосконалення методів державного впливу на систему мотивації праці.

Теоретичною та методологічною основою проведеного дослідження є наукові концепції і теоретичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі мотивації праці та трудових відносин; у процесі дослідження використані загальнонаукові та спеціальні методи.

З давніх часів мотивація була, насамперед, загально-філософською проблемою. Ще Аристотель визначив загальну мотиваційну формулу за якою індивіди в своїй діяльності керуються свідомими та підсвідомими мотивами.

Психологічна категорія «мотив» означає в економічній теорії комплекс явищ, які спонукають людину до господарської діяльності. Однак, лише свідомі економічні мотиви зумовлені розвитком економічного мислення і відіграють провідну роль у виникненні мотивації до праці.

В економічний енциклопедичному словнику наведено наступне визначення мотивації: «Мотивація — комплекс внутрішніх чинників, які зумовлюють і спрямовують діяльність людини, колективу, окремої соціальної групи або суспільства на досягнення усвідомленої мети» [3]. Серед цих внутрішніх чинників провідне місце посідають моральні та соціальні мотиви. У сфері економіки

моральна мотивація зумовлена глибоким усвідомленням економічних потреб, намірів та цінностей окремого індивіда, колективу, а також суспільства в цілому. Відповідно до цього мають формуватися соціально-економічні критерії виробництва, освіти, гуманізації та екологізації техніки та технологій, що використовуються в суспільстві.

Усвідомлене людиною спонукання до діяльності, що ґрунтується на системі соціальних відносин, виявляється через соціальні мотиви. У сфері економіки соціальна мотивація ґрунтується, перш за все, на відносинах економічної власності, формується на основі оптимального поєднання різних форм власності. Однак найпотужніші соціальні мотиви виникають і розвиваються в суспільстві, де абсолютно переважає середній клас, а доходи формуються здебільшого на основі трудової діяльності, справедливої винагороди [4].

Однак, у механізмі мотивації беруть участь не лише внутрішні, а й зовнішні чинники, які безпосередньо формують стимули до праці. Відповідно, наявність цих двох форм мотивації (внутрішньої та зовнішньої) зумовлює виникнення результатів двох рівнів. Отже, трудову мотивацію можна визначити як «усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці через вплив на його потреби, інтереси та цілі». Оскільки серед потреб визначальними є матеріальні, основним видом мотивації є саме матеріальна, що виявляється через систему оплати праці, виплату дивідендів на акції, отримання частки доходу від особистої власності тощо. В сучасних умовах ефективними засобами матеріальної мотивації до праці є система участі в прибутках, а також участь працівників в управлінні виробництвом. Метою створення високоефективних стимулів до праці є подолання відчуженості найманих працівників від засобів виробництва та від управління виробничими процесами.

Іншим видом трудової мотивації є мотивація моральна, що являє собою комплекс моральних та ідейно-політичних стимулів, що ґрунтуються на психологічних та морально-етичних цінностях суспільства, колективу й окремого працівника [3]. Вона ґрунтується на ставленні до людини не лише як до фактора виробництва, а й як до особи, що прагне до самовираження, до розвитку своїх творчих та організаторських здібностей тощо. Поступове підвищення ролі особистості в усіх сферах господарювання обумовлює процес їх гуманізації, що змушує по-іншому розглядати так звану «людину економічну» і, відповідно, її мотивацію.

У сучасних умовах саме моральна мотивація справляє значний вплив на побудову мотиваційних моделей у розвинутих країнах. Так, наприклад, у США дана модель все більшою мірою спирається на теоретичні положення Г. Бернардо, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда та інших науковців, які обґрунтували провідну роль моральної мотивації у системі мотиваційних механізмів. Практичне застосування обраної моделі передбачає не лише залучення працівників до управління підприємством, а й використання менеджерами сучасних методів впливу на духовні цінності працівників, стимулювання процесів самоуправління на підприємствах з метою поліпшення морального клімату в колективі та рівня задоволеності працівників умовами праці задля підвищення її продуктивності.

Крім матеріальної та моральної складової, на мотивацію трудової діяльності значною мірою впливають адміністративні чинники. Адміністративна мотивація, спираючись на дисципліну праці та відповідальність працівників за виконання своїх обов'язків, передбачає як дисциплінарні заохочення, так і дисциплінарну відповідальність.

Отже, виходячи з порівняльного аналізу трьох основних видів мотивації, можна визначити три основні групи методів мотивації праці: організаційні (адміністративні), економічні (матеріальні) і неекономічні (нематеріальні). Організаційні методи мотивації, у свою чергу, розподілені на засоби стабілізуючої, розпорядчої та дисциплінарної дії. Економічні (матеріальні) методи здійснюються через економічні (матеріальні) стимули і реалізуються за допомогою державного регулювання економіки, зокрема через економічні регулятори і соціальні компенсатори [4]. Крім того, соціальні аспекти державної політики є вагомими чинниками впливу на мотиваційну систему населення, а тому в сучасних умовах пріоритетними напрямками мають бути державне регулювання системи оплати праці, соціальні гарантії у сферах соціального забезпечення, науки, освіти та культури, охорони здоров'я, забезпечення безпечного довкілля, а також узгодження внутрішніх суспільних та групових конфліктів.

Формування засад для побудови моделі мотивації праці відбувається щонайменше на трьох рівнях: індивідуальному, на рівні підприємства чи організації та на рівні держави. Основними принципами побудови моделей мотивації праці є, з одного боку, формування у працівників потреб вищого рівня для формування чинників внутрішньої мотивації, а з іншого — створення сприят-

ливих умов для досягнення цілей організації в цілому шляхом виявлення та задоволення потреб працівників.

На основі порівняння різних видів трудової мотивації та аналізу факторів формування сучасних мотиваційних систем у розвинутих країнах, можна визначити, що домінантною для населення розвинутих країн є постматеріалістична система мотивації, поява якої була зумовлена реальними соціально-економічними чинниками: підвищенням загального рівня добробуту, швидким економічним розвитком, інформатизацією економіки тощо.

Процеси, що спостерігаються в економіці України, мають суттєві розбіжності з тими, що відбуваються на Заході. Зниження рівня та зміни у структурі доходів населення призвели до загального зниження рівня добробуту та невідповідності у масовій свідомості результатів праці очікуваній винагороді.

Провідними мотивами праці в Україні на сьогодні є прагнення отримати відповідний рівень доходів, яке і формує домінанту зовнішньої позитивної мотивації. Зовнішня негативна мотивація є достатньо сильною і обмежує професійний розвиток особистості, атрофує її внутрішні інтереси та потреби. Потенціал внутрішніх мотиваційних чинників при цьому є достатньо великим, однак діючі моделі мотивації праці не дають йому можливості бути реалізованим. В умовах економічної нестабільності більшість працівників, з одного боку, віддають перевагу невисокому, але гарантованому заробітку, а з іншого — вони готові змінити роботу на більш прибуткову, але менш змістовну.

За результатами опитування, перше місце серед мотивів трудової діяльності посідає заробітна плата, на другому місці — стабільність праці, на третьому — справедливість оцінки праці і на четвертому — добрі стосунки з керівництвом. Можливість займатися цікавою, творчою працею, інтерес до роботи перебуває лише на сьомому місці, тоді як в економічно розвинутих країнах — на першому, а такий важливий мотив як можливість самореалізації — на десятому. Наведені дані свідчать про пріоритетність матеріальної мотивації праці у системі ринкових відносин, які склалися в Україні [2].

Отже, аналізуючи сучасний стан мотивації трудової діяльності в Україні, можна визначити наступні ознаки: загальна трудова пасивність; низька значущість суспільних мотивів праці, службового, професійного і кваліфікаційного зростання; визначення соціального статусу особи значною мірою за нетрудовими критеріями; бажання мати стабільну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень задоволення потреб, але з низькою

інтенсивністю праці. В цьому контексті для України важливішими на сьогодні є економічні чинники, що впливають на характер діяльності суб'єктів ринку, і менш важливими — соціальні чинники. Це вказує на те, що працівники повністю зорієнтовані на збільшення трудового доходу як практично єдиного джерела життєзабезпечення. І якщо на сьогодні для української моделі мотивації праці характерним є домінуючий вплив саме матеріальних чинників, то в перспективі трансформація даної моделі в контексті загально цивілізаційних процесів відбуватиметься на основі реалізації наступних положень:

- пріоритетність чинників внутрішньої мотивації;
- матеріальне стимулювання з використанням нетрадиційних методів як основна форма зовнішньої мотивації до праці;
- професійно-кваліфікаційний розвиток робочої сили та планування кар'єрного зростання працівників як один із провідних чинників росту креативності;
- активна участь працівників у вирішенні виробничих завдань та залучення їх до процесів управління виробництвом;
- висока змістовність праці, що відповідає сучасній структурі та ієрархії потреб і мотивів;
- впровадження прогресивних форм організації праці та заробітної плати, забезпечення відповідних умов праці.

Підсумовуючи, слід зазначити, що мотивація трудової діяльності — явище багатofакторне, оскільки на неї впливає широке коло умов і чинників на всіх рівнях господарювання. Тому розв'язання проблеми мотивації праці вимагає об'єднання економічних, психологічних і соціологічних підходів.

Залежно від рівня розвитку країни, а також під впливом сучасних загально цивілізаційних гуманістичних тенденцій, використовуються різні моделі мотивації праці. Так, у розвинутих країнах, при побудові даних моделей переважає моральна складова, яка реалізується під впливом неекономічних методів. Відмітною особливістю реалізації даної моделі є поступовий перехід від відчуженої праці до вільної творчості, формування нового типу працівника, що відповідає потребам постіндустріального суспільства.

Отже, в сучасних умовах мотивація праці здійснюється за взаємодії низки як традиційних, так і нових кількісних і якісних характеристик праці. Одні з них пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням сприятливих умов праці, інші — з формуванням особистих якостей працівника, його професійної підготовки, рівня культури і ціннісних пріоритетів, треті — із залученням тих, хто працює, до управління виробництвом, розвитком спів-

праці і соціального партнерства. Саме тому використання новітніх підходів до мотивації трудової діяльності сприятиме розвитку творчого потенціалу працівників та демократизації управління, а також задоволенню потреб вищого рівня — в належності та причетності, визнанні та самовираженні, самоствердженні та самовдосконаленні.

Література

1. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М.* Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. — О.: ОКФА, 1995. — 96с.
2. *Гунченко М. В.* Основні принципи побудови та функціональний розподіл моделі мотивації праці // Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія: Економічні науки. — 2003. — № 4. — С. 71—75.
3. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 1 / За ред. С. В. Мочерного. — Львів: Світ, 2005. — 616 с.
4. *Куликов Г. Т.* Некоторые аспекты совершенствования мотивации труда на предприятиях промышленности // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр.: В 3 т. — Донецк: Ин-т економіки пром-сти НАН України, 2006. — Т. 3. — С. 53 — 60.
5. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики: Монографія / Богиня Д. П., Долгова Л. І., Куліков Г. Т. та ін. — К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. — С. 138 — 158, 165 — 167.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2008.

УДК 330.16

А. В. Кудінова,

канд. екон. наук., асистент кафедри політичної економії
факультетів управління та маркетингу,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ІЄРАРХІЧНА СИСТЕМА ФАКТОРІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ

Стаття присвячена теоретичному узагальненню умов та чинників, які детермінують економічну поведінку суб'єктів підприємницької діяльності та обумовлюють її національну специфіку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: підприємництво, фактори підприємницької поведінки, бізнес-середовище.