

УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЯ ТА МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС: СУТНІСТЬ ТА ПОНЯТТЯ

Калініченко А.В., аспірант (УкрДАЗТ)

У статті досліджено сутність категорії «мотивація праці», розглянуто і обґрунтовано вплив потреб на мотиваційний процес.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний процес, потреби, продуктивність праці.

МОТИВАЦИЯ И МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС: СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ

Калиниченко А.В., аспирант (УкрГАЗТ)

В статье исследовано суть категории «мотивация труда», рассмотрено и обосновано влияние потребностей на мотивационный процесс.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный процесс, потребности, производительность труда.

MOTIVATION AND MOTIVATIONAL PROCESS: THE NATURE AND CONCEPT

Kalinichenko A.V.

In the article is investigational the essence of category «motivation of labour», considered and grounded the influence of necessity on the motivational process.

Keywords: motivation, motivational process, necessity, labour productivity.

Постановка проблеми. На нинішньому етапі розвитку суспільства в Україні проблема мотивації поведінки й діяльності особистості набула важливого значення. Мотивація є одним із найважливіших чинників, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально – економічних проблем. Існує багато визначень мотивації, вживається багато термінів для виявлення головного в мотивації, а саме: процесу, що відбувається в людині, який направляє її поведінку і визначає її вибір, тобто, спонукає людину поводити себе в конкретній ситуації певним чином. Зрозумівши процес мотивації, який є недостатньо вивченим, можна значно краще пояснити поведінку людей в процесі трудової діяльності або в різних інших ситуаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, виділення невирішених частин загальної проблеми. Сучасні теоретичні здобутки вчених у галузі мотивації та стимулювання персоналу підприємств базуються більш ніж на сторічному світовому досвіді організації праці. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, а саме: А. Афонін [1], А. Колот [3], Д. Богиня [4], І. Беляєва [2], Е. Уткін [12], Ф. Хміль [11], Л. Владімірова [15], В. Травін [17], О. Ромашов [14], В. Нестерчук [16] та інших.

Аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах наведено неоднозначні підходи до визначення поняття і сутності мотивації праці. Це свідчить про те, що мотивація – складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного

вивчення, що обумовлює актуальність обраної тематики та перспективність досліджень у цій сфері.

Формування цілей статті. Метою статті є аналіз теоретичного підґрунтя для всебічної характеристики мотивації та мотиваційного процесу, які мають безпосереднє відношення до змісту і логіки поведінки людини в процесі трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, бо вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Знання мотивації дозволяє розробити способи досягнення максимальної віддачі від підлеглих на основі чіткої уяви про їх поведінку, про мотиви, що зумовлюють їх працювати. На жаль, велика кількість визначень поняття «мотивація» не спрощує, а, навпаки, ускладнює сприйняття сенсу цієї категорії. У таблиці 1 досліджено трактування поняття «мотивація праці» різними авторами.

Проведене дослідження свідчить, що поняття «мотивація» увібрало в себе різні концепції: це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів; стан особи; внутрішні та зовнішні рушійні сили; процес спонукання; управлінська діяльність; сукупність мотивів тощо. Узагальнення наведених визначень дозволяє зробити висновок, що мотивація являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають тип її поведінки, орієнтують на досягнення поставлених цілей.

Дослідження трактувань поняття «мотивація праці» різними авторами

№зп 1	Автор 2	Визначення 3
1.	Афонин А.С.[1]	Мотивація – управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
2.	Беляєва І.Ф.[2]	Мотивація – це сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності.
3.	Колод А.М.[3]	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації...Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини.
4.	Богиня Д.П.[4]	Мотивація -...суб'єктивна сторона діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів.
5.	Кібанов А.Я.[5]	Мотивація – процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів.
6.	Куліков Г.Т.[6]	Мотивація – процес спонукання людини, соціальної групи...здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей.
7.	Крамаренко В.І.[7]	Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей.
8.	Кузьмін О.С.[8]	Мотивування – вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації.
9.	Мескон М.[9]	Мотивація - процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації.
10.	Сердюк О.Д.[10]	Мотивація – процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації.
11.	Хміль Ф.І.[11]	Мотивація – стимулювання певної поведінки людини, зумовленої напруження між потребами і можливістю їх задоволення.
12.	Уткін Е.А. [12]	Мотивація – стан особистості, який визначає ступінь активності та напрямку дій людини в конкретній ситуації.
13.	Вельш А.Г. [13]	Мотивація – комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки.
14.	Ромашов О.В. [14]	Мотивація – вербальна поведінка, спрямована на вибір мотивів (суджень) для пояснення реальної трудової поведінки.
15.	Владімірова Л.П. [15]	Мотивація - ...пов'язана з природою стимулів до праці та передбачає встановлення взаємозв'язку в схемі «потреби – інтереси (мотиви) стимули - винагорода».
16.	Нестерчук В.П. [16]	Мотивація – процес спонукання людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення.
17.	Травін В.В. [17]	Мотивація – це прагнення працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності.
18.	Г.Дж. Болт [18]	Мотивація – визначення того, як досягти максимальної віддачі від підлеглих через розуміння їх способів дій, мотивів, причин їх хорошої або поганої роботи, та використання цієї інформації та цілого набору способів спонукання підлеглих досягти найвищого рівня продуктивності.
19.	Краткий словник із соціології [19]	Мотивація – спонукання до активності і діяльності суб'єкта (особистості, соціальної групи), пов'язане із прагненням задовольнити певні потреби.
20.	Чернишов В., Двінін А. [20]	Мотивація – фактор, який забезпечує досягнення фірми: внутрішнє спонукання до діяльності, виходячи з бажань, інтересів, позиції робітника.
21.	Шинкаренко В., Криворучко О. [21]	Мотивація – процес, який здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) та розробці стимулів, що спонукають індивідуумів до дій по досягненню особистих цілей та цілей організації.
22.	Верховін В. [22]	Трудова мотивація є процесом вибору та обґрунтування способу участі людини у трудовій діяльності.

1	2	3
23.	Сербиновський Б., Самігін С. [23]	Мотивація – процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення своїх особистих цілей та загальних цілей організації.
24.	Тимошенко І., Соснін А. [24]	Мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до здійснення певних дій. Вона задає межі і форми цієї діяльності, надає їй направленість, орієнтовану на досягнення певних цілей.
25.	Маковєєв П. [25]	Мотивація – процес впливу на фактори виробничої та соціальної середовища, під впливом яких змінюється поведінка робітника, досягаються певні поставлені цілі по удосконаленню виробництва та механізму його управління.
26.	Дж. М. Іванцевич, Лобанов А. [26]	Мотивація робітників являє собою сукупність причин, які спонукають людину діяти тим чи іншим ціленаправленим чином. Це внутрішній стан, який спонукає, направляє та зберігає у людини прагнення досягти певної мети.
27.	Льїн С. [27]	Мотивація – процес формування мотиву.

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів, то її можна розподілити на шість послідовних стадій.

Перша стадія – виникнення потреби. Потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача дає про себе знати і "вимагає" свого задоволення.

Друга стадія – пошук способів задоволення потреби. Наявність потреби вимагає від людини певної реакції. Люди по-різному можуть домагатись усунення потреби: задовольнити, не помічати. Але в більшості випадків виникає необхідність щось зробити, здійснити, вжити певних заходів.

Третя стадія – визначення цілей, напрямків дій. Людина визначає, що їй треба конкретно отримати та зробити для задоволення потреб.

Четверта стадія – виконання конкретних дій. На цій стадії людина докладє зусиль для того, щоб досягти поставлених цілей.

П'ята стадія – отримання винагороди за виконані дії. Зробивши певні зусилля, людина отримує те, що має задовольнити потребу або те, що вона може обміняти на бажаний об'єкт. На цій стадії з'ясовується, наскільки здійснення людиною збігається з очікуваним результатом. Залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації.

Шоста стадія – задоволення потреби. Залежно від рівня задоволення потреби, величина винагороди і її адекватності зробленим зусиллям людина припиняє діяльність до виникнення нової потреби або продовжує пошуки заходів для задоволення потреби наявної [3, с.13].

В економічній літературі наведена незначна кількість визначень «мотиваційного процесу». Найбільш поширеним є визначення, відповідно до якого мотиваційний процес розглядається як процес впливу на поведінку людини факторів – мотиваторів, який включає в себе шість етапів, що впливають один з одного [3, с.13; 12, с.25].

Знання та розуміння того, що керує людиною, спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, дозволяє створити ефективний мотиваційний процес для підвищення продуктивності праці.

На характер мотиваційного процесу значний вплив справляють індивідуальні особливості людей, їх мотиваційна спрямованість і такі властивості як зусилля, ретельність, наполегливість, сумлінність. В інтересах підвищення ефективності виробництва мотиваційний процес кожного працівника має бути керованим, тобто необхідно постійно здійснювати спостереження та контроль за станом мотиваційного процесу з метою його оцінки й прийняття ефективних управлінських рішень.

З вищезазначеного, мотиваційний процес можна розглядати як процес, що складається з шести послідовних етапів, що спонукають людину до дій, направлених на задоволення потреби. Саме потреби ініціюють мотиваційний процес. Проте, і потреби мають різне походження, взаємодію між собою, здатність посилювати свій вплив, суперечити одна одній. В літературі існує безліч визначень поняття «потреба». Е. Уткін визначає потреби як бажання і прагнення до певного результату, тобто це те, що знаходиться всередині людини. Потреби являють собою щось загальне для різних людей, але в той же час вони мають індивідуальний прояв у кожного [12, с.15].

Л. Владімірова вважає потреби необхідною умовою існування людини [15, с.254].

О. Ромашов розглядає потреби як прагнення до збереження рівноваги з навколишнім середовищем [14, с.116].

Отже, потреба – це відчуття нестачі в будь – чому, що спонукає людину до активних ціленаправлених дій для задоволення цієї потреби.

У процесі дослідження встановлено, що потреби людини змінюються у процесі життя та пов'язані з його певними етапами. Також зазначимо, що менталітет людини впливає на загальні потреби, які у процесі життєдіяльності зазнають змін.

Для ефективної мотивації необхідно сформулювати модель основного процесу мотивації: потреба – ціль – дії і вплив досвіду і очікувань. Далі уважно виявити фактори, які впливають на мотивацію – набір потреб, які ініціюють рух до цілей.

Висновки за даними дослідження та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Отже, вивчення мотивації трудової

діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Розробка шляхів удосконалення дії мотиваційного процесу, подальшого пошуку можливостей забезпечення ефективної мотивації праці не втрачають своєї актуальності. Найменш дослідженими в економічній науці є питання ефективності мотивації, її соціальних та економічних вимірів, індикаторів, які мають слугувати підґрунтям дієвого регулювання мотивів і стимулів у сфері праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно – экономические аспекты: Учебное пособие/ Афонин А.С. – К.:МЗУУП, 1994. – С.40.
- 2.Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования// Изменения в мотивации труда в новых условиях/ Беляева И.Ф.- М.: НИИ труда. – 1992. – С.73.
- 3.Колот А.М. Мотивация, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник/ Колот А.М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.
- 4.Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі ХХІ ст.// Регіональні перспективи/ Богиня Д.П. – 2002. - № 3-4 (22-23) – С. 5-8.
- 5.Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 484.
- 6.Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников/ Куликов Г.Т.– К.:ИЭ НАНУ, 2002. – С. 37.
- 7.Управління персоналом фірми: Навчальний посібник/ Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. - Київ: ЦУЛ, 2003. — 272 с.
- 8.Кузьмін О.Є. Основы менеджменту/ Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. - Київ: «Академвидав», 2003. - 416 с.
- 9.Мескон М. Основы менеджмента. Пер. с англ./ М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко; Акад. нар. хоз. При правительстве РФ. – М.: Дело, 1997. – 702 с.
10. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : навч. посібник / Сердюк О.Д. – К. : Професіонал, 2004. – 432 с.
11. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: підручник/ Хміль Ф.І. – Вид 2-ге, випр. доп. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
12. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент/ Уткин Э.А. – М.: Ассоц. авторов и изд. «ГАНДЕМ»; Изд-во ЭКМОС, 1999. – 256с.
13. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации// Сб. ст. «Мотивация экономической деятельности»/ Под ред. Шаталина С.С. – М.: ВНИИСИ, 1980. – С. 18-22.
14. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие/ Ромашов О.В. – М.: Гардарики, 2001. – 320с.
15. Владимиров Л.П. Экономика труда: Учебное пособие/ Владимиров Л.П. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «Дашков и К», 2002. – 300с.
16. Нестерчук В.П. Организация та мотивация праці: Навч. посіб./ Нестерчук В.П.– К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88с.
17. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие/ Травин В.В., Дятлов В.А. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2001. – 336с.
18. Болт Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом: Пер. с англ. / Болт Г. Дж.– М.: Экономика, 1991. – 204с.
19. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. – М.: Политиздат, 1987. – 292с.
20. Чернышев В. Человек и персонал в управлении/ В. Чернышев, А. Двинин – СПб.: Энергоатомиздат, Санкт – Петербургское отд – ние, 1997. - 568с.
21. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства/ В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко// Україна: аспекти праці, 2000. - № 4. – С. 27-32.
22. Управление персоналом. Учебное пособие/ Под ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина. – М.: Издательство «Приор», 1999. – 432с.
23. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов/ И.И. Тимошенко, А.С. Соснин. - К.: Изд. Европ. ун-та, 2002. – 576с.
24. Маковеев П.С. Мотиваційні механізми управління розвитком промислового виробництва: Дис. д.е.н.: 08.07.01. – К., 2000. – 334с.
25. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления/ Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. – М.: Дело, 1993. – 154с.
26. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства: Учебное пособие/ Верховин В.И. – М.: Мысль, 1989. – 110с.
27. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/ Ильин Е.П. – СПб.: Издательство «Литер», 2000. – 512с.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Познякова Л.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.101.3

ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РІЗНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ СИСТЕМАХ

Польова В.В., аспірант (УкрДАЗТ)

В статті проведено порівняльний аналіз особливостей ставлення до праці та мотивації трудової діяльності представників різних соціокультурних систем, визначено рівень їх соціокультурної ідентичності, розроблено рекомендації для менеджерів щодо мотиваційного управління представниками різних соціокультурних систем.

Ключові слова: праця, трудова діяльність, мотивація, соціокультурна система, соціокультурна ідентичність.