

УДК 331.58+331.48

ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**Сметанюк О.А., к.е.н.***E-mail: elena_smetaniuk@ukr.net***Дельгадо Роча Хорхе Густаво***E-mail: jgusdel@gmail.com**Вінницький національний технічний університет*

У статті було досліджено поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності, розглянуто і обґрунтовано їхній вплив на задоволення потреб працівника і на поступове досягнення цілей організації. Визначено важливість ефективного використання понять мотивації та стимулювання у діяльності керівництва для зростання продуктивності мотивованого персоналу щодо виконання своїх завдань та підвищення задоволення працівників від роботи. Запропоновано також визначення мотивації та стимулювання на базі попередніх наукових досліджень. Визначено взаємозв'язок між мотивацією та стимулюванням у трудовій діяльності організацій, їхні спільні і відмінні риси. Результати узагальнено висновком про те, що сутність мотивації та стимулювання розглядається як важливе завдання та нагальна потреба як для керівництва, так і для науковців, адже визначення потреби персоналу сучасних підприємств дозволяє, не тільки правильно впливати на працівників і спонукати їх до покращення своєї роботи а й підвищувати ефективність трудової діяльності підприємства в цілому

Ключові слова: мотивація, мотиваційний процес, потреби, продуктивність праці, мотивація праці, емоціональна мотивація, якість праці

UDC 331.58+331.48

CONCEPT OF MOTIVATION AND STIMULATION OF EMPLOYMENT**Smetaniuk O.A., PhD in Economics***E-mail: elena_smetaniuk@ukr.net***Delgado Rocha Jorge Gustavo***E-mail: jgusdel@gmail.com**Vinnitsia National Technical University*

In the article the concept of motivation and stimulation of employment has been researched, their impact on the needs of the employee and the gradual achievement of organizational objectives have been considered and justified. The importance of an effective use of the concepts of motivation and stimulation for management activities on productivity growth motivated staff to carry out their tasks and increase employee satisfaction from work has been determined. The definition of motivation and stimulation based on previous research has been suggested. The relationship between motivation and stimulation in the work of

© Сметанюк О.А., к.е.н., Дельгадо Роча Хорхе Густаво, 2014

organizations, their common and distinctive features has been determined. The results have been summarized by the conclusion that the essence of motivation and stimulation have been considered as an important task and an urgent need for leadership as well as for researchers, because of identifying the needs of personnel of modern enterprises allows both to properly influencing on the workers and encouraging them to improve their work and increase the work efficiency of the whole enterprise

Keywords: motivation, motivational processes, needs, productivity, labor motivation, emotional motivation, quality of work

Актуальність проблеми. Одним із найважливіших чинників ефективного функціонування сучасних організацій в умовах ринкової економіки є наявність стабільного, висококваліфікованого і мотивованого персоналу, здатного вирішувати завдання будь-якого рівня складності і досягати поставлених цілей. Проблеми мотивації персоналу завжди вважались актуальними в економічному розвитку, адже кожен з нас хоче працювати у нормальних умовах, отримувати як можна більшу заробітну платню, а працювати навпаки – менше. У силу цього постає задача перед керівництвом – знайти такий компроміс між умовами роботи та оплатою праці, який задовольняв би робітників в цілому. Тому аналіз сутності мотивації та стимулювання є важливим завданням та нагальною потребою як для керівництва так і для науковців.

Аналіз останніх наукових досліджень. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Афонін, Р. Оуен, Д. Мак-Грегор, А. Врум, та інші. Дані роботи стали основою теоретичних досліджень та практичних впроваджень щодо мотивації та стимулювання.

Серед сучасних дослідників можна виділити українців – Пугачова В.П., Маскона І.В., Вернадського А.А., Колота А.М. та російських науковців – Генкіна А.П., Авчиренко Л.К., Абалкіна Л.І.

Еволюційний розвиток мотиваційних теорій пройшов свій довгий шлях від неусвідомлених, до наукових концепцій матеріального стимулювання за принципом «батого і пряника», які лише до визначеного часу визнавалися діючими, до науково-обґрунтованих, із спробою оптимізувати мотиваційний процес в організації.

Однак ці нові мотиваційні моделі здебільшого розглядають лише психологічний, внутрішній чи індивідуальний аспект такого складного організаційного процесу, як мотивація. Тому цілком правомірна теза про те,

що в надрах теорії управління з'явилася потреба розробки більш нових, функціональних теорій мотивації, які б адекватно відображали взаємодію мотиваційного й інших організаційних процесів.

Мета роботи: провести аналіз підходів до визначення сутності мотивації та стимулювання трудової діяльності; розглянути сучасні розробки щодо постановки системи мотивації та стимулювання на підприємствах.

Викладення основного матеріалу дослідження. Шлях до ефективного управління людиною проходить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви покладено в основу її дій можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Для цього необхідно знати як виникають, або викликаються ті чи інші мотиви, як і яким чином мотиви можна привести до дії, як здійснюється мотивація людей [1].

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах, також вона хоче досягти перспективного росту, самоутверджуватись, відчувати самоповагу. Отже, трудова мотивація пов'язана як із змістовністю, корисністю праці, так і з самовираженням, самореалізацією працівника. Велику роль у практиці управління персоналом відіграє і статусна мотивація, вона є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною.

Проведений аналіз визначень поняття мотивації (табл 1), виявив що, автори мають власні визначення цього поняття, але в одному їх погляди збігаються - мотивація залежить від психічного стану людини, від її бажання щось зробити, адже саме з цього впливають її вчинки. На нашу думку, мотивація - це комплекс дій, направлених на зацікавлення, спонукання, стимулювання працівників для покращення результатів їх праці. Саме тому задача керівництва полягає в умінні знайти підхід до кожної людини, шляхом визначення кола її інтересів не лише у роботі, яку вона виконує, але й за її межами [2]. Роботодавець повинен задовольняти не тільки власні інтереси, а й враховувати інтереси робітників, адже вони не бажатимуть виконувати роботу, якщо умови праці, заробітна платня та соціальні умови не відповідають встановленим вимогам, у працівників не буде мотиву до будь-якої діяльності, а результатом цього буде низька продуктивність праці, та відповідно, скорочення дохідності діяльності підприємства.

Таблиця 1. Визначення поняття мотивації

Визначення поняття «мотивація»	Автор	Ключове
Це процес емоційно-чуттєвого співставлення образу власної потреби із образом зовнішнього предмету, або, це - внутрішній психічний механізм людини, який забезпечує пізнання предмету відповідно до потреби людини і який запускає правильну поведінку людини на	Маскон І.В. [14] Бутко М., Белокур Є. [3]	внутрішній психічний механізм людини
Це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.	Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [19]	бажання задоволення
Це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху	Вернадський А.А. [15]	свідоме прагнення
Це процес спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішньо особистісних та зовнішніх факторів	Пугачов В.П., [16] Грачев М.В. [4]	процес спонукання
Це процес стимулювання самого себе та інших на діяльність направлену на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації	Генкин А.П. [2] Дятлов С.А. [5]	процес стимулювання

Після аналізу визначень мотивації ми визнали що, 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 [3].

Основним елементом мотивації робітника до праці є матеріальне заохочення. Як відомо, заробітна плата, як основна форма розподілу за працею, залежить від кількості і якості праці, витраченої на виконання визначеної роботи. Ця залежність забезпечується використанням посадових окладів і систем преміювання та надбавок.

Керівництво повинно досягти такого компромісу у питаннях умов праці, заробітної платні, щоб між ним та робітником не виникало непорозумінь з цього приводу.

Поведінка людини, як правило, визначається не лише мотивом, а їх сумою, в рамках якої вони знаходяться у конкретному відношенні один до одного згідно з рівнем взаємодії на людину. Звідси мотиваційна структура індивіду є основою втілення ним в життя певних дій. Ця структура характеризується певною стабільністю, але в той же час вона здатна змінюватися, у тому числі свідомо, залежно від виховання людини, освіти та інших факторів [5].

Мотивація трудової діяльності може бути дієвою за умови застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання

персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається сьогодні, не означає зниження ролі матеріальних стимулів. Вони залишаються важливим чинником, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності.

Крім терміна «мотивація» часто застосовується термін «стимулювання». Мотив є продукт зустрічі «зовнішнього» (стимул) та «внутрішнього» (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив є матеріалізована потреба. Наведене вище можливо визначити простою формулою:

$$\text{Стимул} + \text{потреба} = \text{мотив} \quad (1)$$

Також про стимули можна сказати, що вони є інструментами, які викликають дію певних мотивів. Як стимули виступають предмети, дії інших людей, носії обставин та можливостей, усе те, що може бути запропоновано людині як компенсація за його дії, або того, що він бажав би отримати в результаті певних дій.

Для того, щоб зрозуміти більш глибоше поняття «стимулювання», наведемо декілька визначень понять «стимулу» [6]:

- це загострена палка, якою підганяють тварин;
- зовнішнє спонукання до дії, поштовх;
- фізичний агент (дратівник), який діє на органи відчуттів.

Саме за допомогою стимулу людина виконує ту чи іншу дію. У кожного з нас є власний стимул. У деяких це бажання бути багатим та знаменитим, а в деяких просто страх не досягнення успіху в житті. Таким чином можна зробити висновок, що стимулювання - це процес впливу на людину, наслідком якого завжди є дія, спрямована на досягнення певної мети [8].

Деякі науковці не проводять чіткої межі між поняттями «мотивація» та «стимулювання». Є доцільним навести декілька визначень поняття «стимулювання» (табл. 2).

На відміну від поняття «мотивація», «стимулювання» - це заохочення людей до підвищення ефективності трудової діяльності, яке базується на матеріальній чи не матеріальній винагороді [10]. Отже, мотивацію і стимулювання трудової діяльності необхідно розглядати як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Таблиця 2. Визначення поняття стимулювання

Визначення поняття «стимулювання»	Автор	Ключове слово
Це вплив безпосередньо не на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою благ - стимулів, які в свою чергу спонукають робітника до певної поведінки.	Колот А.М. [17] Леонтьев А.Н. [6]	вплив на зовнішні обставини
Це процес впливу на людину за допомогою необхідного для неї зовнішнього предмету (дії), що спонукає людину до певних дій.	Авчиренко Л.К.[7] Матрусова Т.Н.[18]	вплив за допомогою зовнішнього предмету

Як бачимо, в поняттях «мотивація» та «стимулювання» є дещо спільне. Це в першу чергу стосується кінцевої мети, яка полягає в досягненні певного результату. Різниця полягає тільки в тому, що «мотивація» - це більш внутрішнє бажання щось зробити, а «стимулювання» не можна здійснити без зовнішнього впливу.

Висновки. Менеджер повинен розуміти, що матеріальне заохочення є одним із методів керівництва, який необхідно узгоджувати, пов'язувати з адміністративними заходами, а також з методами соціального впливу та морального стимулювання.

Мотивація відіграє найважливішу роль у структурі організації. Вона пронизує всі сфери організаційних взаємодій, її можна представити як кровеносну систему організації, що дозволять всім іншим органам нормально функціонувати, знімаючи протиріччя між суспільними й індивідуальними потребами в організації.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці — це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Стимулювання суттєво відрізняється від мотивації. Сутність цієї відмінності полягає у тому, що стимулювання - це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у

випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання — це взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами.

Усе це дозволяє зробити висновок про те, що подальший розвиток загальної системи позитивного впливу на сучасному підприємстві неможливий без комплексного їх використання, що вимагає подальших теоретичних та практичних досліджень у сфері інтеграції мотивації та стимулювання в одну єдину систему заохочень на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Основи менеджменту. [Підручник] / Вид 2-ге, випр. доп. Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
2. Генкин А. П. Основы управления персоналом / А.П. Генкин. – М. : Высшая школа, 2002. – 310 с.
3. Бутко М. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко, Є. Белокур. – К., 2000. – 467 с.
4. Грачев М. В. Управление трудом / М.В. Грачев. – М. : Наука, 2001. – 276 с.
5. Дятлов С. А. Рабочая сила в системе рыночных отношений / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 2002. – 116 с.
6. Мотивація персоналу. [Підручник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
7. Матрусова Т. Н. Япония : материальное стимулирование в фирмах / Т.Н. Матрусова. – М.: Наука, 2002. – 78 с.
8. Абалкин Л. И. Проблемы повышения производительности труда / Л.И. Абалкин. – М. 2003. – 500 с.
9. Теорії мотивації праці та можливості їх практичного застосування: Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (Економічні науки) / О. С. Бакуліна– 2010. – № 11. – С. 69–74.
10. Гетьман О. О. Економіка підприємства : [Навч. посіб.] – 2-ге вид. / Гетьман О. О., Шаповал В. М. – К. : ЦУЛ, 2010. – 488 с.
11. Майорова Н. В. Социология управления: [Учеб. Пособие] / Н. В. Майорова, С. А. Баркалов, А. И. Половинкина, И. С. Половинкин. – Воронеж : Научная книга, 2011. – 403 с.
12. Еволюція концепції мотивації як складової стратегічного управління на підприємстві: Збірник наукових праць за матеріалами Вісника соціально-економічних досліджень / О. Г. Мачтакова. – 2010. – № 40. – С. 99–107.

13. Розумовський С. О. Категорії економічної поведінки: мотивація підприємництва / С. О. Розумовський // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1 (35). – С. 17–25.
14. Маскон І. В. Управління компанією / І.В. Маскон. – К., 2000. – 570 с.
15. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу / А.А. Вернадський. – К., 2000. – 410с.
16. Пугачов В. П. Управління персоналом / В.П. Пугачов. – К., 2001 – 400 с.
17. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 2001. – 234 с.
18. Авчиренко Л. К. Управление персоналом организации / Л.К. Авчиренко. – М., 2001. – 357с.
19. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навч. Посіб] / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К., Кондор. – 2003. – 296с.