

СУТНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Розглянуто сутність формування мотиваційного механізму підприємства; наведено різницю між поняттями «мотивація» та «стимул».

Рассмотрена сущность формирования мотивационного механизма предприятия; приведена разность между понятиями «мотивация» и «стимул».

An essence of forming the motivational mechanism of enterprise is considered; a difference between concepts of «motivation» and «stimulus» is presented.

Постановка проблеми

Одне з основних завдань переходу до ринкової економіки та її функціонування – посилення господарської мотивації та стимулів ефективної, високопродуктивної праці. Від успішного рішення цього завдання величезною мірою буде залежати формування необхідного суспільству відношення до праці, використання всіх резервів і можливостей підвищення її продуктивності. Дослідження методів і напрямків трансформації механізму мотивації праці в ринковому середовищі, що формується, представляє собою одне з найбільш важливих і складних завдань економічної науки. Це пояснюється тим, що в перехідний період колишня структура виробництва не може бути швидко перебудована на основі ринкових механізмів.

Актуальність поставленої проблеми обумовлена тим, що перехід до соціально орієнтованого ринку припускає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва – основи зростання реальних доходів і рівня життя населення. При цьому кінцевим пунктом здійснення всіх реформ є підприємство, де безпосередньо відбувається з'єднання робочої сили із засобами виробництва, здійснюється процес трудової діяльності. Визнання визначальної ролі мотиваційного механізму в умовах проведених реформ робить тему управління механізмом мотивації праці особливо актуальною.

Аналіз останніх досліджень

Західна економічна наука завжди цікавилася мотивами діяльності людини. Вивченню мотивів (у тому числі господарських) присвячені дослідження Ф. Герцберга, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, Л. Ерхарда, П. Друкера й інш. Можна сказати, що всі роботи в області мікроеко-

номіки або менеджменту, в тому або іншому ступені були присвячені мотивам діяльності суспільства, людей і підприємств.

У часи командно-адміністративної системи в нашій країні практичний досвід і теоретичні концепції регулювання мотиваційного механізму не залучали належної уваги радянських економістів.

Тим часом, вітчизняна історія й культура дають нам приклади глибокого дослідження мотивів діяльності окремої людини на різних етапах розвитку. Це й сучасник Петра І І. Т. Ципків, А. І. Герцен, Н. П. Огарьов, Н. Г. Чернишевський, Л. Н. Толстой і багато інших відомих співвітчизників. А тульський селянин М. П. Новиков ще до революції спробував на практиці створити ринковий механізм мотивації праці.

У радянський період розвитку проблемам праці та трудових відносин було присвячено багато фундаментальних праць цілого ряду видних економістів і суспільствознавців: А. І. Амосова, Е. Г. Антосенкова, Н. І. Гвоздьової, А. Е. Городецького, А. З. Дадашева, А. І. Дерябіна, А. Г. Здравомислова, Р. К. Іванової, В. М. Іванченко, Е. І. Капустіна, Д. Н. Карпукіна, І. С. Кона, Е. Ф. Міженської, П. В. Савченко, Д. Е. Сорокіна й багатьох інших. Об'єктом їх дослідження були праця, її продуктивність та інтенсивність, відносини змагання в праці, інтереси, потреби й цінності людини.

На сучасному етапі, у період становлення ринкових відносин в Україні, все більше вітчизняних економістів звертають свою увагу на проблему вдосконалювання мотиваційного механізму.

Проблемам мотивації праці в перехідний економіці присвячені дослідження М. І. Воейкова, Ю. П. Кокіна, Н. Е. Титової, Т. Я. Четверняної, Л. С. Шаховської, Р. А. Яковлева. Окремі елементи мотивації персоналу докладно описа-

ні в працях С. А. Агапова, В. В. Адамчука, Б. М. Генкіна, В. М. Соколинського, О. В. Ромашова й інших авторів.

Однак слід зазначити, що багато теоретичних питань мотивації трудової діяльності залишаються дискусійними й малодослідженими, а пропонувані практичні міри є розрізненими й часто не пов'язаними між собою.

Нерозкритим є взаємозв'язок між теоретичним баченням і практикою формування мотиваційного механізму, не виявлені закономірності й основи його функціонування, недослідженим є механізм регулювання соціально-трудо-вих відносин. Недостатнім є теоретичне осмислення питань і ролі вдосконалювання механізму мотивації праці в підвищенні ефективності та продуктивності праці.

Метою статті є дослідження сутності формування мотиваційного механізму підприємства в умовах трансформації економіки.

Основний матеріал дослідження

Підвищення ефективності виробництва й праці на рівні підприємств і економіки в цілому багато в чому залежить від дієвості системи мотивації й стимулів, властивій ринковій економіці. Для того, щоб виробити найбільш правильні рішення в цьому напрямку, необхідно більш чітко сформулювати деякі теоретичні й методологічні позиції відносно мотивації праці.

Радянська економічна наука мотивами діяльності людини, у тому числі й трудової, цікавилася слабо. Довгі роки досить завзятим було прагнення офіційної ідеології нав'язати праці характер першої життєвої потреби, безкорисливої праці в ім'я суспільства й т.п. Переважна зрівняльність в оплаті праці викликала розвиток утриманства, послабляла трудову мотивацію і, в остаточному підсумку, стримувала темпи росту продуктивності праці й негативно позначалася на його якості. У той же час рівень продуктивності праці в радянський період незмінно підвищувався, хоча й значно відставав від рівня цього показника в розвинених країнах. В останні роки, у період проведення реформ відбулося різке падіння рівня продуктивності праці в усіх галузях економіки. Багато в чому це обумовлено відсутністю мотиваційного механізму, адекватного ринковим умовам, а також тим, що багато теоретичних проблем досліджені недостатньо.

Для виявлення сутності мотиваційного механізму необхідно, насамперед, розрізнити поняття «мотивація» і «стимули».

У [1, с. 270] поняття мотивації трактується як стан схильності або готовності, схильності діяти певним чином. В основі поведінки людини значне місце займають ціннісні орієнтації

особистості, під якими в соціології розуміють стійкі установки на ті або інші соціальні цінності.

М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації. [2, с. 360].

Дж. М. Іванцевич і А. А. Лобанов стверджують, що мотивація працівників є сукупність причин, що спонукають людину діяти тим або іншим цілеспрямованим чином. Це внутрішній стан, що спонукає, направляє та зберігає у людини прагнення досягти певної мети [3, с. 30].

На думку Г. Шредера, мотивацією є задане в певній ситуації прагнення зробити ту або іншу дію, або ж є фактичне підтвердження того, що одному предмету віддається перевага перед іншим [4, с. 56.].

Г. Дж. Болт трактує мотивацію як визначення того, як домогтися максимальної віддачі від підлеглих через розуміння їхніх способів дій, мотивів, причин їх гарної або поганої роботи і використання цієї інформації й цілого набору способів спонукання підлеглих домагатися найвищого рівня продуктивності [4, с. 137].

Золотарьов В. Г. вважає, що мотивація – це спонукальна причина, привід до якої-небудь дії, активний стан людини (його мозкових структур), що спонукає його робити спадково закріплені або придбані досвідом дії, спрямовані на задоволення індивідуальних (наприклад, спрага, голод та ін.) або групових (турбота про дітей та ін.) потреб [5, с. 242].

В. В. Травін і В. А. Дятлов визначають мотивацію праці як прагнення працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності [6, с. 98]. Це корелює із соціологічним підходом до мотивації. У соціології мотивація розглядається як усвідомлювання потреби суб'єкта в досягненні певних благ, бажаних умов діяльності [7, с. 167]. Мотив відображає певний процес переходу від потреби до задовольняючого її блага шляхом власної діяльності індивіда. Мотив спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного людиною блага, що прийде на зміну потреби за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії.

Економічна енциклопедія трактує мотивацію персоналу як спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей фірми [8, с. 446].

Мотивація – це спонукання до активності й діяльності суб'єкта (особистості, соціальної групи, спільності людей), зв'язане із прагненням задовольнити певні потреби [9, с. 197].

Уткін Е. А. формулює мотивацію праці як прагнення працівника задовольнити свої потре-

би (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності [10, с. 31].

У психології мотивація означає сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що спонукають суб'єкта до активності, а також предмет або об'єкт, на який ця активність спрямована, будучи усвідомлюваною або неусвідомлюваною [11, с. 70; 12, с. 219].

На думку Р. С. Немова, термін «мотивація» використовується у двоякому смислі: по-перше, як позначаючий чинник системи чинників, детермінуючих поведінку (сюди входять потреби, мотиви, цілі, інтереси тощо) і, по-друге, як характеристика процесу, який підтримує поведінкову активність на певному рівні [13, с. 219].

Г. В. Шнеєрова бачить у мотивації процес створення індивідуі стимулів для досягнення поставлених перед ним цілей [14, с. 191].

І. А. Баткаєва визначає мотивацію як процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, обумовленого комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [15, с. 367].

Як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі й форми діяльності та надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей, трактують мотивацію О. С. Віханський та А. І. Наумов. [16, с. 99-101].

І. П. Булеєв, досліджуючи питання мотивації праці, дійшов висновку, що «мотивація праці є складовою частиною господарського механізму, включає економічне стимулювання і відповідальність, соціально-психологічні чинники. Мотивація праці спирається на інтереси, виражає систему інтересів, в яких, в умовах різноманіття форм власності і товарно-грошових відносин стає інтерес індивідуума (особистий, груповий). За допомогою економічних важелів, а в ряді випадків й адміністративних методів, держава прагне до односпрямованості особистих, групових, колективних інтересів та інтересів суспільства» [17, с. 26-27].

Н. Захаров і Н. Куцин мотивацію описують як процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, діяльності, обумовленого комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх, особистих (мотиви) чинників [18, с. 91].

Організації розглядають мотивацію як набір прийомів і інструментів, які керівник використовує для напрямку внутрішніх рушійних сил (мотивів) персоналу на досягнення встановлених цілей [16, с. 145].

Таким чином, дослідивши поняття мотивації, ми бачимо, що серед фахівців з управління немає єдиного підходу до визначення мотивації. Це говорить насамперед про широкомасш-

табність проблеми і про різні підходи до її вирішення.

Грунтуючись на проведенні власних досліджень, беручи до уваги все вищесказане, автор вважає, що мотивація персоналу – це спонукування працівників до цілеспрямованої діяльності через вплив зовнішніх рушійних сил (стимулів) на внутрішні рушійні сили (мотиви), які задають межі та форми діяльності та надають цій діяльності направленість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від багатьох чинників, багато в чому індивідуально і може змінюватися під впливом зворотного зв'язку з боку діяльності людини.

У роботі розглядається не «мотивація праці» як така, а «мотивація трудової діяльності», оскільки трудова діяльність включає більш широке поняття ніж праця. Трудова діяльність людини у своїх стратегічних цілях передбачає широке коло життєвих проблем людини: праця над самим собою, в освіті й вихованні, своєму поведінці й, нарешті, у духовному розвитку.

Таким чином, трудова діяльність ставить основною потребою людини в розвитку його і як особистості, і як громадянина, зміцненні його фізичного й психічного здоров'я, довголіття, забезпеченні багатства матеріального й духовного життя. До того ж праця людини за своїми формами і змістом в епоху інформаційного суспільства істотно відрізняється від праці минулого, внаслідок, з одного боку, широкої автоматизації та інформатизації виробництва, а з іншого, в результаті підвищення рівня освіти й соціальних очікувань працівників. Ці зміни потребують від працівника більшого особистого внеску. Особистий внесок – це не тільки використання знань і вмінь, але й створення нового в роботі (творче відношення до праці), а також ефективна міжособистісна взаємодія – володіння комунікаційними технологіями роботи в колективі. Це значить, що результати трудової діяльності формуються в процесі її здійснення, що визначається як професіоналізм, так і поведінки, відношення людини, що визначається особливостями особистості. Такі зміни визначають використання персоналізованого підходу до мотивації трудової діяльності, що спричиняється професійним розвитком людини, розвитком його трудового потенціалу, розвитком людини як висококультурної особистості, що, у свою чергу, забезпечує ріст продуктивності праці й ефективну роботу підприємства в остаточному підсумку.

Мотиви існують у системній взаємодії з іншими психологічними явищами, утворюючи складний механізм мотивації, який містить у собі потреби, домагання, стимули, установки, оцінки й т.д.

Початковою ланкою, першим «полюсом» механізму є потреба, що виражає необхідність для людини певних благ, предметів або форм поведінки. Потреби можуть бути як природженими, так і надбаними в процесі життя і виховання.

Найважливішою передумовою трудової діяльності виступають потреби. Г. А. Дмитренко розуміє потребу як «стан потреби в чомунебудь. Потреби активізують організм, направляючи його на пошук того, що в цей момент необхідно йому» є присутнім у роботах [19, с. 38]. «Потреби – це те, що виникає й перебуває усередині людини, що досить загальне для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожній людині» [20, с. 77]. «Потребу можна визначити як те, що постійно нагадує про себе, турбуючи людину, що хотіла б звільнитися від цього занепокоєння. Потребу можна так само визначити як стан нестабільності, нестійкості, дефіциту, на усунення яких людина направляє дії» [21, с. 7]. «Потреба – це усвідомлена необхідність у тих або інших матеріальних, культурних благах, соціальних і духовних цінностях» [22, с. 88]. Ф. Енгельс писав: «Люди звикли пояснювати свої дії зі свого мислення, – замість того, щоб пояснювати їх зі своїх потреб (які при цьому, звичайно, відбиваються в голові, усвідомлюються)...» [23, с. 493], що показує роль потреб в ініціюванні діяльності. Платон і Сократ вважали, що в основі діяльності лежать потреби і їхнє задоволення. Аристотель вважав, що джерелом дій людини є не потреби, а здатності. Кожна людина – затверджував Аристотель – від природи влаштована так, що їй краще, легше й приємніше виконувати якусь певну справу. Це значить, що до однієї справи людина має покликання, тобто здатності, а до іншого – не має. Іншими словами джерелом дій людини є здатності – сили, які вкладені в неї й повинні реалізуватися [24, с. 241].

В. А. Ткаченко дає наступне формулювання потреб: «Потреба – це сукупність природних процесів, що відбуваються в біоенергетичній системі людини й дозволяють цій складній мегасистемі як задовольняти її здібності, виходячи із природного потенціалу, так і визначати свої позиції в навколишньому середовищі. Потреба – це природна функціональна необхідність будь-якої біоенергосистеми людини» [25, с. 120].

Другим «полюсом» механізму мотивації виступає стимул, що є тими або іншими благами (предмети, цінності і т.п.), здатними задовольняти потребу при здійсненні певних дій (поведінки). Власне кажучи, стимул орієнтований на задоволення потреби.

«Стимул – спонукальна причина, поштовх, зацікавленість у здійсненні чого-небудь»

[26, с. 794]. На думку Е. А. Уткіна, стимул є «інструментом, що викликає дію певних мотивів» [27, с. 17]. На наш погляд, у трудовому процесі стимул – це нагорода, тобто певна «предметна» мета, матеріальна або моральна. Ми згодні й із точкою зору, висловленою у дисертаційній роботі Н. В. Кузнецової про те, що під стимулом розуміється «не сам об'єкт потреби, а скоріше оперування ним з боку суб'єкту управління» [28].

Призначення стимулів до праці полягає в розвитку системи потреб людей, структури їх особистих інтересів, у розкритті здатностей працівника, підвищенні його економічної й соціальної відповідальності. Щоб стимули виконували свою роль у повному обсязі, у суспільній свідомості повинен бути переборений підхід до людини тільки як до індивідуума, що зіставляє вигоди від росту свого матеріального благополуччя з тяготами від більш інтенсивної та напруженої праці. Подібний підхід обмежує систему стимулювання заробітною платою, винагородами, можливостями «отоварювання» доходів. Моральні, творчі стимули до праці розглядаються як менш важливі, їм нерідко приділяється другорядна роль.

Тим часом, коли стоїть завдання істотно підвищити суспільно необхідну інтенсивність і якість роботи, забезпечити краще використання виробничого й трудового потенціалу, дуже важливі й соціальні фактори – гармонізація особистих інтересів, їхнє сполучення з колективними, створення сприятливих умов для розвитку особистості в процесі праці. Щоб реально управляти інтересами й через інтереси, необхідно забезпечувати спільність матеріальних, моральних, творчих та інших стимулів.

Такий підхід до системи стимулів до праці, як свідчить досвід не тільки українських, але й закордонних підприємств, істотно підвищує дієвість матеріальної зацікавленості. Цей досвід підтверджує: якщо заробітна плата компенсує відсутність творчих початків у праці, нерозвиненість форм участі працівників у керуванні підприємством, слабкість соціальної інфраструктури й подібні їм явища (наприклад, вага й непривабливість умов праці), функції стимулювання високопродуктивної праці не можуть здійснюватися досить ефективно. Разом із тим, як вказувалося, в Україні досить актуальне завдання усунути обмеження росту заробітної плати, забезпечити своєчасну виплату дійсно заробленого.

Між потребою і стимулом як двома крайніми «полюсами» механізму мотивації знаходиться цілий ряд опосередковуючих ланок, що характеризують процес сприйняття (у тому числі оцінки) стимулу і утворення неактуалізованого (звичайно латентного, прихованого або ще не повністю усвідомленого) мотиву. На цьому

етапі циклу перетворення стимулу в детермінуючий, поведінка мотив – стимул може бути заздалегідь прийнятий, а може бути і відторгнутий суб'єктом.

У разі попереднього ухвалення стимулу подальший шлях вольового імпульсу (неактуалізованого мотиву) як би роздвоюється. Його швидка актуалізація і найкоротший шлях до дій забезпечується за наявності відповідної установки. Вона характеризує готовність, схильність людини до певної поведінки (активності) в конкретній ситуації і як би зв'язує домагання і очікування з минулим досвідом дій в аналогічних умовах. Установка може бути позитивною або негативною залежно від того, як впливав минулий досвід дій на реалізацію потреби.

Висновок

Таким чином, мотиваційний механізм підприємства – це комплексна система застосовуваних інструментів і способів впливу на працюючий персонал для забезпечення досягнення цілей мотиваційної політики.

Мотиваційний механізм повинен будуватися з урахуванням особливостей персоналу, що працює у підприємстві, що включають у себе потреби, інтереси, установки й ціннісні орієнтації працівників. Мотиваційний механізм повинен враховувати існуючу структуру управління персоналом підприємства, чинники, що впливають на підприємство усередині й ззовні, а також сформовані на підприємстві традиції й історичний досвід роботи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Словарь-справочник менеджера [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 370 с.
2. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] : [пер. с англ.] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; под ред. Л. И. Евенко. – М.: Дело, 1992. – 368 с.
3. Иванцевич, Дж. Человеческие ресурсы управления [Текст] / Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 286 с.
4. Шредер, Г. А. Руководить сообразно ситуации [Текст] / Г. А. Шредер. – М.: Интерэксперт, 1994. – 349 с.
5. Золотарев, В. Г. Энциклопедический словарь по экономике [Текст] / В. Г. Золотарев. – Минск: Польша, 1997. – 823 с.
6. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 1995. – 246 с.
7. Краткий словарь по социологии [Текст] / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. – М.: Политиздат, 1989. – 453 с.
8. Экономическая энциклопедия [Текст]. – М.: Экономика, 1999. – 754 с.
9. Вечканов, Г. С. Краткая экономическая энциклопедия [Текст] / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечкано-

- ва, В. Т. Пуляев. – СПб.: ТОО ТК «Персеполис», 1998. – 618 с.
10. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента [Текст] / Э. А. Уткин. – М.: Экмос, 2000. – 381 с.
11. Магун, В. С. Потребности и психология социальной деятельности личности [Текст] / В. С. Магун. – Л.: Наука, 1983. – 370 с.
12. Психология. Словарь [Текст] / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского – М.: Политиздат, 1990. – 219 с.
13. Немов Р. С. Психология [Текст] / Р. С. Немов. – М.: Просвещение, 1990. – 246 с.
14. Основы управления персоналом [Текст] / под ред. Б. М. Генкина. – М.: Высш. шк., 1996. – 384 с.
15. Управление персоналом в организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 381 с.
16. Булеев, И. П. Обеспечение эффективности производства на этапе формирования рыночных отношений [Текст] / И. П. Булеев // Автореф. дисс. ... докт. экон. Наук. – 1993. – 42 с.
17. Захаров, Н. Мотивация «против» стимулирования [Текст] / Н. Захаров, Н. Куцын // Соц. труд. – 1991. – № 11. – С. 90-97.
18. Болт, Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом [Текст] : [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1991. – 413 с.
19. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпагова, Т. М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 372 с.
20. Тимошенко, И. И. Мотивация личности и человеческих ресурсов [Текст] / И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. – К.: Изд-во Европ. Ун-та, 2002. – 453 с.
21. Колот, А. М. Мотивация персонала [Текст] : учебник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 354 с.
22. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Николаева, Т. О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 276 с.
23. Маркс, К. Диалектика природы [Текст] – Соч. – 2-е изд. – Т. 20 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 579 с.
24. Аристотель. Соч. в 4-х томах [Текст]. – Т. 4 / Аристотель; под общ. ред. И. А. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – 345 с.
25. Ткаченко, В. А. Шлях у майбутнє України через визначення сьогодення [Текст] / В. А. Ткаченко. – К.-Д.: МА БЕТ ПРВ, 2001.
26. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова / РАН. Ин-т рус. яз.; Российский фонд культуры. – М., 1992. – 679 с.
27. Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент [Текст] / Э. А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», Изд-во ЭКМОС, 1999. – 368 с.
28. Кузнецова, Н. П. Экономический рост в историческом контексте [Текст] / Н. П. Кузнецова // Вести. С.-Петербург. ун-та. Сер. 5. Экон. – 1992. – Вып. 1. – С. 35.

Надійшла до редколегії 25.12.2008.