

УДК 316:331

Основні поняття і концепції мотивації праці

Я.Я. СЛАБКО

Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна, E-mail: slabko-yana@mail.ru

Авторське резюме

Автор у представленій статті висвітлює результати проведеного теоретико-методологічного дослідження основ мотивації праці. Визначено, що недостатня мотивація в сучасних умовах часто стає обмежуючим фактором, що не дозволяє підприємствам і об'єднанням реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження суспільної активності виконавців, інертності більшості працівників.

Досліджені підходи до визначення поняття «мотивація». Обґрунтовано, що співвідношення різних мотивів утворюють його мотиваційну структуру. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна. Визначено, що мотиваційна структура обумовлена наступними чинниками: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою. Автором зазначено, що мотиваційна структура має ієрархічну будову. Обґрунтовано, що сукупність найбільш значущих мотивів трудової поведінки людини формує мотиваційне ядро, що змінюється під впливом зовнішніх чинників і стимулів.

Автором обґрунтовано, що саме поєднання особистісних і організаційно - управлінських аспектів мотивації дозволяє сформулювати глибоке розуміння суті і закономірностей формування і функціонування самої мотивації, виявити науково обґрунтовані умови і принципи протікання процесу мотивації, отримати масштабний погляд на проблематику всієї теми, на характер взаємозв'язків, що виникають у ході мотивації трудової діяльності.

Автором у статті розроблена класифікація мотивів та класифікація видів мотивації. Визначені особливості динаміки потреб працівників підприємства.

Ключові слова: мотивація, мотиви, праця, трудова поведінка, працівники, потреби, інтереси.

Basic concepts and conceptions of motivation of labour

YA.YA. SLABKO

Institute of enterprise «Strategy», Zhovti Vody, Ukraine, E-mail: slabko-yana@mail.ru

Abstract

An author in the presented article lights up the results of the conducted theoretical research of bases of motivation of labour. Certainly, that insufficient motivation in modern terms often becomes a limiting factor, that does not allow enterprises and associations to realize the potential possibilities, in practice results in mass alienation of people from the results of labour activity, decline of public activity of performers, sluggishness of most workers.

The investigational going is near determination of concept «motivation». Reasonably, that correlations of different reasons form him motivational structure. For everybody motivational structure individual. Certainly, that a motivational structure is conditioned by next factors: by the level of welfare, social status, qualification, position. It is marked an author, that a motivational structure has a hierarchical structure. Reasonably, that the aggregate of the most meaningful reasons of labour behavior of man forms a motivational kernel which changes under act of external factors and stimuli.

© Я.Я. Слабко, 2013

By an author reasonably, that self combination of personality and organizationally – administrative aspects of motivation allows to form the deep understanding of essence and conformities to law of forming and functioning of motivation, educe scientifically reasonable terms and principles of flowing of process of motivation, get a scale look to problem of all theme, on character of intercommunications which arise up during motivation of labour activity.

By an author in the article the worked out classification of reasons and classification of types of motivation. Certain features of dynamics of necessities of workers of enterprise.

Keywords: motivation, reasons, labour, labour behavior, workers, necessities, interests.

Постановка проблеми. Формування ринкових відносин в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми більш повного використання людського фактора шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання [4, С.68]. Недостатня мотивація в сучасних умовах часто стає обмежуючим фактором, що не дозволяє підприємствам і об'єднанням реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження суспільної активності виконавців, інертності більшості працівників.

Аналіз досліджень і публікацій. Певні аспекти проблеми мотивації праці розглядаються такими науковцями, як З. Фрейд, К. Юнг, Д. Левін, Г. Олпорт, Б. Скіннер, А. Маслоу [3], Р. Мейо, М. Мескон, М. Альберт, Ж. Годфруа, Леонтьев [2], Б.А. Сміт, А. Файоль, Д. Рікардо, Е.А. Уткін, А.П. Єгоршин, Л.І. Абалкін, Г. Беккер, Л. Річард, М. Вебер, Е. Дюркгейм, Н. Смелзер, О. Амоша, Л. Варава, А.К. Гастев, Ф. Тейлор, Д.М. Ядранський [5]. Особливу увагу соціологи приділяли виявленню таких складових мотивації поведінки, як потреби, інтереси, цінності, цілі, а також вивченню питань соціальної дії і соціальної поведінки. У той же час потребують подальшого доопрацювання концептуальні положення, пов'язані з мотивацією праці робітників.

Мета дослідження – аналіз основних понять і концепції мотивації праці, класифікація мотивів та видів мотивації.

Виклад основного матеріалу. Інтерес до проблем мотивації і стимулювання виник ще до появи теорії управління як науки, задовго до появи самого терміну «мотивація» - з моменту виникнення організації і необхідності підпорядковувати дії зайнятих у ній людей її цілям і завданням. Науковому вивченню причин активності людини поклали початок ще великі мислителі старовини – Аристотель, Геракліт, Демокрит, Лукрецій, Платон, Сократ. Подальше наукове вивчення і обґрунтування проблеми мотивації і стимулювання здійснювалося вже в ході формування і розвитку теорій управління персоналом. Науковцями різних шкіл розроблені наступні мотиваційні концепції:

- класична мотиваційна концепція – концепція «людини економічної», згідно з якою мотивація і стимулювання зводяться, в основному, до матеріально-грошових винагород і в

управлінському відношенні вони представляють собою маніпулювання різного роду формами і системами заробітної плати (оклад, відрядна, погодинна, преміальна форми оплати праці). Таким чином, метою стимулювання «людини економічної» є формування зв'язку між кількісними і якісними показниками праці і кількісно-тимчасовими характеристиками винагороди за виконання працю;

- концепція «людини соціальної», у рамках якої метою стимулювання є винагорода за високі досягнення в роботі, ставка на групову солідарність (групові і колективні преміальні системи) і «справедливу винагороду», пов'язану з оцінкою роботи; підтримка задоволеності працею; посилення ролі нематеріальних стимулів; заохочення співпраці, лояльності, ініціативності, облік трудового стажу;

- концепція «людини різнобічної», основу якої складають стосунки до персоналу як особливого виду ресурсів – «людських ресурсів». В якості стимулів затверджуються ті стимули, які орієнтовані на підвищення ефективності індивідуальної праці і одночасно пов'язані із задоволенням широкого спектра потреб, що мають пряме відношення до якості життя. Організації в практиці стимулювання використовують участь у медичному обслуговуванні, соціальному страхуванні, в кредитуванні персоналу, в наданні освітніх і правових послуг тощо. Саме у цьому напрямі нині йде розвиток систем стимулювання і мотивації.

Усі теорії мотивації праці абсолютно порізно трактують поняття «мотивація». Але, оскільки в дослідженнях мотивації праці домінують два підходи: змістовний і процесуальний, це і зумовило «подвійність» у розумінні мотивації: мотивація як сукупність чинників або мотивів, і мотивація як процес спонукання до дій. Ці підходи вивчають виключно психологічні і особистісні аспекти мотивації, тобто намагаються розглянути мотиваційний процес зсередини, не враховуючи того факту, що сама мотивація є частиною систем вищого порядку: системи управління персоналом, системи управління організацією.

На наш погляд, саме поєднання особистісних і організаційно-управлінських аспектів мотивації дозволяє сформулювати глибоке розуміння суті і закономірностей формування і функціонування самої мотивації, виявити науково обґрунтовані умови і принципи протікання процесу мотивації, отримати масштабний

погляд на проблематику усієї теми, на характер взаємозв'язків, що виникають у ході мотивації трудової діяльності.

Якщо розглядати питання класифікації мотивів, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, то, на наш погляд, їх доцільно розділити на чотири групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії, мотиви вибору місця роботи і мотиви звільнення з роботи. Розглянемо детальніше кожну з названих груп мотивів.

1. До мотивів трудової діяльності відносяться:

- спонукання громадського характеру. Це і усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, це і бажання подавати допомогу іншим людям (що може проявлятися в навчанні дітей, у лікуванні хворих, в захисті своєї вітчизни тощо), це і громадська установка на необхідність трудової діяльності («хто не працює – той не їсть»), і небажання уславитись дармоїдом;

- отримання певних матеріальних благ для себе і сім'ї: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб;

- задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною за своєю природою, а природа її така, що вона – не лише споживач, але й творець. У процесі творчості отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування;

- задоволення потреби в громадському визнанні, в повазі з боку інших.

2. До мотивів вибору професії відносяться:

- громадський престиж професії в суспільстві;

- можливість забезпечити матеріальне благополуччя;

- інтерес до професії;

- схильність до певного типу діяльності;

- відповідність професії здібностям людини та ін.

3. До мотивів вибору місця роботи відносяться:

- оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих чинників), яка включає: величину заробітної плати, пільги, що надаються працюючим на цьому підприємстві; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи і наявність шкідливого виробництва; одно-, дво- або трьохзмінність, наявність твердого або вільного графіка роботи; надійність і престиж фірми, компанії; міру відповідальності; можливість одночасно з роботою вчитися у ВНЗ; психологічний клімат у колективі, систему заохочень і покарань (штрафів);

- оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до цієї роботи і професійно важливих якостей, рівень освіти, схильність до роботи без стресів, у вільному

ритмі або до монотонної роботи із заданим темпом;

- оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів торкається можливості просування на цьому підприємстві, керівної роботи, професійного росту, прояву особистої ініціативи і вигадки (творчості) тощо.

4. Серед мотивів звільнення з роботи виділяють три групи головних причин звільнення, що вказуються в анкетах:

- об'єктивні – слабе здоров'я і фізичний стан, зміна місця проживання, служба в армії, продовження освіти, народження і догляд за дитиною;

- об'єктивно-суб'єктивні – умови праці, неможливість професійного росту;

- суб'єктивні – психологічний клімат у колективі.

Співвідношення різних мотивів, що впливають на поведінку людини утворюють його мотиваційну структуру [5]. У кожної людини вона індивідуальна, оскільки обумовлена безліччю чинників: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою; хоча, безумовно, можна говорити про деяку її типовість відносно певних соціальних, демографічних, професійних та інших груп людей. Мотиваційна структура має ієрархічну будову, оскільки суб'єктивна значущість різних мотивів для людини неоднакова. Сукупність найбільш значущих мотивів, що є внутрішніми детермінантами трудової поведінки людини, формує мотиваційне ядро – гнучку і динамічну структуру, що змінюється під впливом зовнішніх чинників і стимулів.

На нашу думку, в основі класифікації видів мотивації праці повинна бути закладена саме різноманітність мотиваційної структури людини. З урахуванням цього нами була розроблена класифікація, що включає наступні види мотивації:

1) спонукальна мотивація, що спирається на такі потреби працівника, як потребу у безпеці, прагнення до виключення невизначеності, почуття обов'язку і відповідальності, самодисципліна тощо;

2) аксіологічна мотивація, що спирається на такі потреби працівника, як зміст праці, її творча насиченість, самостійність, можливість реалізувати свої здібності, громадська значущість праці тощо;

3) інструментальна мотивація, що спирається на такі потреби, як досягнення необхідного рівня матеріального благополуччя; забезпечення достатку для своєї сім'ї;

4) статусна мотивація – побудова своєї ділової кар'єри; статусні потреби тощо.

Ми розділяємо точку зору більшості авторів, що саме потреба є основою і джерелом трудової активності людини, тому через потреби можна впливати на мотиви трудової поведінки

робітників. Узагальнюючи різні підходи до визначення поняття «потреба» [1-4], відзначимо, що в найбільш загальному розумінні потреба – це об'єктивно заданий зв'язок суб'єкта і середовища, необхідна умова його життєдіяльності (потреба суб'єкта в чому-небудь для свого нормального існування, функціонування і розвитку). З цього визначення можна зробити наступні висновки: суб'єкти потреби різноманітні (індивід, група, суспільство в цілому); потреба є джерелом активності суб'єкта, спрямованої на її задоволення; потреба може бути усвідомленою і неусвідомленою; потреба виражає зв'язок суб'єкта із зовнішнім середовищем.

Серед потреб, які мають безпосереднє відношення до трудової мотивації, можна виділити наступні основні групи:

1. Потреби в змістовності праці :

- потреба в цікавій, з точки зору працівника, роботі;
- потреба в самостійності, тобто можливості самому вибирати, що і як робити;
- потреба в підвищенні професійної майстерності;
- потреба в самоповазі (добросовісна трудова діяльність незалежно від контролю і оплати праці заради позитивної власної думки про себе як про людину і працівника);
- потреба в самоствердженні (високі кількісні і якісні показники праці заради схвалення і авторитету, похвали, позитивного відношення до себе з боку колективу, керівництва, сім'ї і навіть знайомих);
- потреба в самовираженні (високі показники в роботі на основі творчого відношення до неї; робота як спосіб отримання, реалізації і закріплення певних ідей і знань, прояву індивідуальності);
- потреба у визнанні (спрямованість трудової поведінки на доказ своєї професійної придатності і здібностей взагалі або в умовах суворого контролю якості роботи, атестації робочих місць упродовж випробувального терміну);
- потреба в активності (трудова діяльність як самоціль, прагнення до підтримки через активність, здоров'я і самопочуття, цілісності особи; необхідність якось проводити робочий час, чимось займатися на робочому місці).

2. Потреби в громадській корисності роботи:

- відношення до роботи як до свого боргу перед суспільством;
- випуск корисної для людей продукції; випуск продукції, що має попит.

3. Потреби в роботі як джерелі засобів існування :

- потреба в заробітку, адекватному трудовим зусиллям працівника; потреби в забезпеченні достатку для своєї сім'ї;
- потреби в задоволенні соціально-побутових потреб, які можуть бути забезпечені під-

приємством (житло, санаторно - курортне лікування та ін.).

4. Статусні потреби:

- потреба в соціальному статусі, соціальному рості (чітко виражене підпорядкування трудової діяльності взагалі і приватних фрагментів роботи цілям кар'єри з позитивним або негативним ефектом для самої роботи; активна або пасивна робота залежно від наявності або відсутності можливості матеріального і посадового просування; кар'єра як вирішальний мотив поведінки у взаєминах з іншими);

- потреба в соціальній солідарності і приналежності (робота на загальне благо первинного колективу, організації, професії, нації в цілому; трудова активність на основі привабливості спільної праці; прагнення в роботі до типової поведінки, бажання «бути як усі», не випереджати середні для групи трудові показники, але і не відставати від них; сумлінність як відповідальності перед партнерами, колегами, сусідами по робочому місцю).

- потреба в соціальній ролі (хороша робота як спосіб «бути кимось», доказ необхідності для людей, заняття гідного місця між людьми, прагнення до значущості для інших);

- потреба в спілкуванні (установка на трудову діяльність взагалі і певні фрагменти роботи як умови і привід для людських контактів і знайомств; хороша робота як основа і тема спілкування).

Потреби, як рушійна сила процесу мотивації трудової діяльності, характеризуються наступними основними властивостями: модальністю (у чому саме виникає потреба); силою (мірою напруги потреби); гостротою (суб'єктивним сприйняттям і суб'єктивною оцінкою міри незадоволення або повноти задоволення потреби) [3, С.167].

Як будь-яка динамічна система, потреби володіють певними особливостями, пов'язаними із здатністю потреб індивіда або групи змінюватися в часі. При цьому зміні піддаються або самі потреби, або їх ієрархія, або їх сила. Виділимо наступні особливості динаміки потреб.

1. Передусім, потребам властиве явище заміщення. Якщо якась потреба не може бути з якихось причин задоволена в цих умовах, то вона замінюється іншою, задоволення якої можливе і яка є раціональнішою.

Наприклад, не реалізувавши свою надію на просування по службі, працівник переорієнтовувався на заробітну плату як сенс роботи; у разі незадоволення заробітною платою працівник шукає цей сенс у повазі з боку колективу; якщо останнє також ускладнене, то намагається творчо відноситися до роботи тощо. Послідовність перерахованих мотивів може бути і зворотною, але у будь-якому випадку поведінка працівника будується за принципом «якщо вже працювати, то не даремно, заради чогось»,

конкретність же цінності, що досягається за допомогою праці, не має первинного значення. Заміщення може поширюватися не на все, а на якусь частину потреб.

2. На потреби поширюються закони інерції і підвищення, тобто при задоволенні потреби остання або продовжує суб'єктивно переживатися як актуальна, або а) множить; б) посилюється. Інерція і підвищення потреб – це явища, що створюють іноді великі труднощі в прогнозуванні трудової поведінки.

3. Між фізичним і духовним у потребах постійно відбувається боротьба. Кожна із сторін періодично домінує, але не може повністю перемогти. Практично кожній людині як працівникові властиво в певні періоди своєї трудової діяльності орієнтуватися переважно на соціальні і моральні цінності, шукати духовне у своїй роботі. Проте період духовного ентузіазму не може бути тривалим, якщо відсутні чинники матеріальної зацікавленості. Не є абсолютно прийнятною для людини і мотивація праці, заснована тільки на матеріальній зацікавленості. Робота тільки за гроші зрештою стомлює людину і травмує її особу. Багато хто схвалює таку роботу і таке відношення до роботи лише як тимчасове явище.

Разом з конфліктом матеріального і духовного в людині існують і інші форми коливання потреб. Сама потреба в активності і схильність до активності коливаються, тобто неоднакові в різний час. Це пояснюється законами фізичного самопочуття і настрою. У трудовій діяльності можна спостерігати своєрідні періоди спаду і підйому.

4. Інша найважливіша особливість системи потреб полягає в розвитку потреб. Йдеться про те, що потреби людей можуть змінюватися в часі внаслідок досвіду, освіти, культурного росту і більшої інформованості, що помітно відбивається і на їх відношенні до праці.

Потреби окремого працівника і цілого колективу здатні змінити такі обставини, як переоцінка цінностей життя, обізнаність про стан виробництва і труднощі його організації, краще розуміння вартості власної праці і ціни своєї робочої сили, формування поглядів на роль людських відносин, партнерства і незалежності в трудовій діяльності.

5. Діалектика розвитку потреб визначає і таку їх важливу властивість, як відносність. Сутність її полягає в тому, що розвиток системи потреб людини йде в постійному порівнянні з рівнем задоволення їх у сусідів, знайомих і своєрідним підтягуванням до загальноприйнятих стандартів.

6. Виділяючи ті або інші закономірності розвитку потреб, завжди слід пам'ятати про елемент випадковості, оскільки активність трудової діяльності залежить від багатьох явищ за рамками роботи і робочого часу. Тут мають

значення не лише загальна соціальна ситуація, але й індивідуальні умови життя працівника. Згідно з дослідженнями, значні втрати в кількості і якості роботи походять від усвідомлення і переживання людиною проблем особистого і громадського життя, благополуччя ж в цьому відношенні дуже позитивно впливає на роботу [2].

Стан особистого і громадського життя істотно визначає такі явища трудової поведінки, як «суб'єктивну відсутність» і «суб'єктивну присутність» на робочому місці, що виражають міру зосередженості на роботі, вплив настроїв на неї. Ці явища і їх періодична зміна також пояснюють зміни потреб у часі.

Особливість потреб у процесі мотивації трудової поведінки полягає в тому, що вони тільки тоді стають внутрішнім спонукачем і регулятором, коли усвідомлюються працівником. В цьому випадку потреби набувають конкретної форми – форми інтересу до тих або інших видів діяльності, об'єктів і предметів.

Інтерес – актуалізована потреба, задоволення якої через обмеженість благ вимагає активності індивіда. Це та реальна база, на якій формуються мотиви. Інтерес, з одного боку суб'єктивний, оскільки його носієм є людина, з іншого боку він об'єктивний, оскільки створюється соціально економічними стосунками людей. Істотна властивість інтересу – його спрямованість на той або інший предмет. На відміну від потреб, які спочатку свідомо можуть і не бути пов'язані з об'єктом, інтерес завжди усвідомлений і предметний. Він діє через його усвідомлену значущість і емоційну привабливість.

Головне полягає в тому, що, виявивши інтерес до якого-небудь предмета, людина може зробити цей інтерес засобом досягнення своїх цілей. Потреби набувають свідому, сенсоутворюючу силу саме через інтерес, тобто через повне розуміння суті потреби і способів її задоволення, внаслідок чого мотиваційний процес приймає не лише ясну і визначену спрямованість, але й позитивне емоційне забарвлення.

Інтереси залежать від психічних якостей людини, його здібностей, характеру, освітнього і культурного рівня, соціального досвіду, матеріальної забезпеченості [2, С.255]. На їх розвиток можуть чинити вплив колективів, окремі його члени, суспільство в цілому. По рівню дієвості розрізняють пасивні і активні інтереси. Пасивні – це споглядальні інтереси, при яких людина обмежується сприйняттям об'єкта, який його цікавить, наприклад, любить свою роботу, насолоджується нею при її виконанні, але не проявляє активності, щоб глибше пізнати об'єкт, оволодіти ним і зайнятися творчістю в даній галузі. Активні – це дієві інтереси, коли людина не обмежується виконанням функціональних обов'язків, а діє, опанувавши

об'єкт інтересу, вдосконалює його. Активний інтерес – один із спонукачів розвитку особистості, формування знань, навичок, здібностей і вмінь. Є люди з широкими, різнобічними і глибокими інтересами; є – з широкими, але поверхневими інтересами, які проявляють допитливість до всього, але рухаються по поверхні явищ, глибоко не проникаючи в їх суть, бувають з глибокими, але дуже вузькими інтересами. Вузькість інтересів певною мірою може обмежувати розвиток особистості. Найбільш позитивним є такий тип людини, у якого на тлі широких, багатосторонніх інтересів є основний інтерес, що визначає сенс життя і найважливіші напрями його діяльності. По спрямованості розрізняють безпосередній і опосередкований інтереси. Безпосередній – це інтерес до самого процесу діяльності (до процесу праці, володіння знаннями, творчості), опосередкований – до результатів діяльності (до матеріальних результатів праці, отримання професії, певного службового і громадського стану, вченого звання).

Правильне співвідношення безпосередніх і опосередкованих інтересів сприяє активній і продуктивній діяльності. Якщо людині подобається сам процес праці і вона зацікавлена в його результатах, то працює з повною самовіддачею і досягає успіхів у праці. При цьому людина відчуває позитивні емоції (радість, задоволеність), демонструє підвищену трудову активність, робота виконується легко і продуктивно. Інтереси виступають реальною причиною соціальних дій. Якщо потреба вка-

зує на те, що треба суб'єктові для його нормального функціонування, то інтерес відповідає на питання, як діяти, щоб задовольнити цю потребу. Таким чином, потреби й інтереси характеризують внутрішню обумовленість трудової поведінки.

Висновки. Підводячи підсумки проведеного дослідження, слід зазначити, що всі існуючі мотиваційні концепції зводяться до наступних: концепція «людини економічної», концепція «людини соціальної», концепція «людини різнобічної». Усі теорії мотивації праці по-різному трактують поняття «мотивація». Але, оскільки в дослідженнях мотивації праці домінують два підходи: змістовний і процесуальний, це й зумовило «двоїстість» у розумінні мотивації: мотивація як сукупність чинників або мотивів, і мотивація як процес спонукання до дій. Ці підходи вивчають виключно психологічні і особистісні аспекти мотивації, тобто намагаються розглянути мотиваційний процес зсередини, не враховуючи того факту, що сама мотивація є частиною систем вищого порядку: системи управління персоналом, системи управління організацією. Саме поєднання особистісних і організаційно-управлінських аспектів мотивації дозволяє сформувати глибоке розуміння сутності і закономірностей формування і функціонування мотивації, виявити науково обґрунтовані умови і принципи протікання процесу мотивації, отримати масштабний погляд на дану проблематику, на характер взаємозв'язків, що виникають у ході мотивації трудової діяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Колена Н.В. Мотивація і стимулювання праці: основні характеристики / Н.В. Колена // Економічні науки. Сер. «Економіка та менеджмент»: [зб. наук. праць] / Луцький нац. техн. ун-т. – Луцьк, 2009 – Вип. 6 (22). – С. 87-94.
2. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 1971. – 396 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу; 3-е изд.; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.
4. Смирнова І.І. Вплив стимулювання праці на ефективність підприємства / І.І. Смирнова // Економіка промисловості: [наук.-практичний журн.] / голов. ред. О.І. Амоша; Ін-т економіки промисловості НАН України. – Донецьк, 2008. – № 1. – С. 67-70.
5. Ядранський Д.М. Мотивація праці управлінських працівників як важіль покращення стратегічного положення підприємства: тези доп. / Д.М. Ядранський // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні проблеми економіки підприємства». – Т. 1. – Д.: Наука і освіта, 2003. – С. 108-109.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2013

REFERENCES:

1. Kolena N.V. Motyvatsiia i stymuliuvannia pratsi: osnovni kharakterystyky (Motivation and stimulation of labour: basic descriptions). *Economic sciences. Series are «Economy and management»*. *Lutsk national technical University is Producing* 6 (22). 2009, P.87-94.
2. Leont'ev A.N. Potrebnosti, motyvy i emotsii (Necessities, reasons and emotions). Moscow, 1971, 396 p.
3. Maslou A. Motivatsiia i lichnost' (Motivation and personality). Piterburg, 2003, 351 p.
4. Smirnova I.I. Vplyv stymuliuvannia pratsi na efektyvnist' pidpryemstva (Influence of stimulation of labour is on efficiency of enterprise). *Economy of industry, Institute of economy of industry of HAN of Ukraine*, Donetsk, 2008, № 1, pp. 67-70.
5. Yadranskiy D.M. Motyvatsiia pratsi upravlins'kykh pratsivnykiv iak vazhil' pokrashchennia stratehichnoho polozhennia pidpryemstva (Motivation of labour of administrative workers as lever of improvement of strategic position of enterprise), Dnipropetrovsk, 2003, pp. 108-109.

Слабко Яна Яківна – кандидат соціологічних наук, доцент
Інститут підприємництва «Стратегія»
Адреса: 52200, м. Жовті Води, вул. Гагаріна, 38
E-mail: slabko-yana@mail.ru

Slabko Yana Yakivna – PhD in sociology, associate professor
Institute of enterprise «Strategy»
Address: 38, Naharin Str., Zhovti Vody, 52200
E-mail: slabko-yana@mail.ru