

О.І. Гуторов, д-р екон. наук, професор

П.О. Абраменко, канд. с.-г. наук, доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ Й ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

Постановка проблеми. Здійснення соціально-економічних перетворень і розвиток ринкових процесів в економіці України потребує впровадження нових управлінських підходів, що ґрунтуються на сучасних наукових теоріях, максимально враховують галузеву специфіку, спрямовані на узгодження цілей, інтересів і дій держави, суб'єктів господарювання та їх персоналу й орієнтуються на отримання довготермінових конкурентних переваг економічних агентів і підвищення якості життя населення. Насамперед мова йде про технології управління процесами праці на різних ієрархічних рівнях, в тому числі – управління персоналом, який в сучасних умовах перетворився на один з найпотужніших чинників конкурентоспроможності підприємств.

У сучасних економічних дослідженнях надзвичайно багато уваги приділяється питанням ретроспективного аналізу та систематизації різних теорій мотивації персоналу. У цьому контексті суттєвою методологічною проблемою є узгодження наявних у розпорядженні роботодавця стимулів з існуючими потребами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні положення, що визначають загальні теоретико-методологічні основи стимулювання праці персоналу, базуються на концепціях провідних представників економічної думки – С. Адамса, Ч. Бернарда, М. Вольського, В. Врума, Ф. Герцберга, А. Здравомислова, Х. Йосіхари, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, А. Маслоу, Е. Мейо, В. Подмаркова, Л. Портера, А. Ручки, А. Сміта, І. Тейлора, М. Туган-Барановського. Підходи до мотивування персоналу отримали подальший розвиток у працях В. Герчикова, Дж. Лока, Дж. Хікса, П. Дракера, С. Іванової, Р. Інглегарта, П. Сорокіна, С. Суркова, Е. Шейна. Багато уваги проблемам стимулювання персоналу, зокрема, в різних сферах економіки, приділено в дослідженнях вітчизняних науковців – О.В. Бойко, А.Н. Вітвицької, Н.Г. Казмирчук-Плащини, А.М. Колота, І.Ф. Кошелупова, Г.Т. Куликова та ін.

Між тим, ряд теоретико-методологічних питань стимулювання персоналу лишаються невирішеними. Так, у сучасній науці не склалось

єдиного бачення інституційних рівнів об'єктів і предметів стимулювання персоналу, недостатньо розкрито сутність механізмів державного та ринкового регулювання підприємницької активності. Недостатньо уваги в наукових дослідженнях приділено мотиваційним механізмам. Важливість вивчення особливостей мотивації та підприємницької активності з метою підвищення ефективності стимулюючих заходів обумовлюють актуальність теми дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування інституційної сутності системи мотивування підприємницької діяльності персоналу, узагальнення сучасних мотиваційних систем і моделей та обґрунтування шляхів їх застосування в умовах ринкового середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи стимулювання як «один із засобів, за допомогою якого може здійснюватись мотивація трудової діяльності людини» [1, с. 15], доцільно звернутись до аналізу сучасних теорій мотивації, адже саме їх концептуальні положення використовуються нині при формуванні систем стимулювання праці на різних рівнях управління туризмом.

Як і будь-яка соціальна істота, людина постійно прагне до задоволення власних потреб. Вся сукупність людських потреб характеризується надзвичайною різноманітністю, здатністю змінюватись за рівнем пріоритетності в часі залежно від стадії життєвого циклу індивіду, його соціально-економічного статусу, особистісних характеристик тощо. Крім того, далеко не кожна потреба усвідомлюється особистістю, частина лишається прихованою і може проявитись лише за певних обставин.

Постійне прагнення задовольнити свої потреби або їх частину спричиняє фізіологічну й психологічну напругу, що підштовхує індивіда до певних дій. Активізуючи пріоритетність деяких потреб, стимулюючи людину до їх задоволення, можна спрямувати її до конкретної дії, створити певний формат її поведінки, тобто мотивувати.

Оскільки в цивілізованому суспільстві єдиним загальновизнаним шляхом задоволення потреб є професійна праця, саме під час процесу праці або, в ширшому розумінні, трудової діяльності і виникають широкі можливості для управління поведінкою людей через маніпулювання різноманітними мотивами. Висока віддача від працівників або інших суб'єктів трудової діяльності можлива лише в тому випадку, якщо вони зацікавлені в остаточному результаті і будуть позитивно ставитися до виконуваної роботи. Це можливо лише тоді, коли процес трудової діяльності та кінцеві її результати дозволяють суб'єкту задовольнити власні потреби, тобто якщо він має високий рівень трудової мотивації.

Сучасні українські науковці сходяться в думці, що найбільшого ефекту мотивації слід очікувати, коли структура стимулів, котра пропонується зовнішнім середовищем, відповідає структурі внутрішніх стимулів особистості або суб'єкта підприємницької діяльності, не суперечить їм, коли система мотивації найповніше охоплює персонал підприємства й водночас є достатньо індивідуалізованою [2, 3].

Як зазначає В.Я. Гацура, «методи мотивації пройшли шлях від простої матеріальної винагороди за кращу працю до складних моделей, що враховують людські потреби, індивідуальність, внутрішнє сприйняття мотиваційного процесу, вплив зовнішнього середовища, ситуаційні обставини [4, с. 5].

Безумовно, формування сучасних мотиваційних систем і моделей ґрунтується на теоретичних засадах, що знайшли висвітлення в наукових працях вітчизняних та іноземних науковців, в роботах яких вивчено, проаналізовано та класифіковано всі традиційні теорії мотивації.

Основоположниками першої групи теорій вважаються А. Сміт, І. Тейлор, Е. Мейо, Ч. Бернард, М. Вольський, які зробили крок у бік подальшого розвитку історично сформованого ще за давніх часів підходу до мотивації під загальною назвою «батіг і пряник», що відображає багатовікову соціальну філософію суспільства. Розробки названих авторів зробили ефективнішою просту мотивацію методом «батога та пряника», за якої всі, кого можна змусити працювати під погрозою покарання, мотивуються саме так, а в інших випадках використовуються заохочення.

Відповідно широкого розголосу наприкінці XVIII ст. набули думки А. Сміта щодо пріоритетності економічних інтересів людини [5, с. 24], а вже в середині XIX ст. М. Вольський наголосив на необхідності покращувати фізичні, моральні й інтелектуальні умови існування працівників, а Г. Цехановецький – на схильності деяких індивідів покращувати свій добробут за рахунок інших [6, с. 17].

Виникнення «школи наукового управління» І. Тейлора та доктрини «людських відносин» Е. Мейо поступово ускладнювало уявлення про мотиваційні механізми, їх пріоритетність на різних стадіях розвитку суспільства. Хоча далеко не всі розробки названих авторів характеризувались системністю, деякі з них до сьогодні застосовуються на багатьох підприємствах.

Ціла низка теорій мотивації, що отримали назву змістовних, почала формуватися наприкінці XIX ст. і була тісно пов'язана з розвитком психологічної науки. Широкого відображення змістовні теорії отримали в працях М. Туган-Барановського, А. Маслоу, Д.С. МакКлелланда, Ф. Герцберга, В. Подмаркова, А Ручки, Н Сакади, А. Здравомислова. Саме

ці дослідники намагались виявити внутрішні спонукання людської поведінки, структурувати потреби людей, вивчити їх зміст і визначити чинники, під впливом яких вони утворились, відобразити механізми, що погоджують поведінку людей із задоволенням їх потреб, скласти певну ієрархію потреб. Покладена в основу кожної теорії ієрархія потреб та пріоритетність їх задоволення і формує відмінності змістовних теорій.

Запропонована А. Маслоу ієрархічна концепція мотивації та гіпотеза, що в кожний конкретний момент поведінка людини визначається найнижчою з незадоволених потреб, досить логічна та дає розуміння фундаментально важливого факту залежності характеру формування мотивів працівників від численних факторів і, насамперед, від рівня їх добробуту [7, с. 82]. Тож, згідно з «теорією виживання, приналежності та зростання» К. Альдерфера потреби, майже аналогічні запропонованим А. Маслоу, вибудовуються у трирівневу ієрархію, однак рух до задоволення потреб може бути спрямованим як знизу вгору, так і згори донизу.

Розробивши власну класифікацію потреб, Д. МакКлелланд [8] пов'язав потреби конкретного індивіда з його вихованням, життєвим досвідом, економічною системою, у межах якої той мешкає, відмовився від ієрархізації потреб й обґрунтував теорію комплексного впливу всіх потреб на поведінку.

Побудована на матеріалах експериментальних досліджень двофакторна мотиваційно-гігієнічна концепція Ф. Герцберга дещо відрізняється від теорій його попередників. Автор виділив чинники, пов'язані з середовищем праці, – гігієнічні, та чинники-мотиватори, породжені самим характером і сутністю праці, вивів закономірності їх мотиваційного впливу, що дало можливість припустити наявність двох рівнів управління задоволеністю й мотивацією працівників.

Необхідно зауважити, що незважаючи на широке розповсюдження змістовних теорій, їх розробників звинувачують у спрощеному сприйнятті мотиваційного процесу, наданні йому певного автоматизму, відмові від усвідомлення людської індивідуальності [1, с. 38].

Автори-розробники процесуальних теорій мотивації В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. МакГрегор, Х. Йосіхара концентруються на причинах вибору індивідом певного варіанту поведінки, відмінностях, що виникають у реакціях людей на організаційні події.

Так, теорія очікувань К. Левіна та В. Врума базується на положенні про те, що наявність активної потреби є не єдиною необхідною умовою мотивації людини для здійснення праці, та стверджує, що індивіди мають тенденцію діяти певним чином на основі очікування того, що за цими діями буде винагорода, бажана для конкретного індивіда [9, с. 90].

У своїх теоретичних доробках В. Врум вибудував власну модель мотивації, в основі якої лежать три типи взаємозв'язків – між витратами праці й результатами; між результатами і винагородою; привабливості (валентності) винагороди, тобто корисності, що зв'язується індивідом з потенційним результатом або винагородою. Особливістю теорії є те, що вона пропонує методичний підхід для кількісного виміру рівня мотивації [9, с.201].

Думка про те, що кожна людина суб'єктивно визначає співвідношення отриманої винагороди та зусиль, витрачених на виконання роботи, а потім порівнює оцінку своїх дій і дій інших людей, які виконують аналогічну роботу, стала провідною в роботах С. Адамса [10]. Вчений висунув припущення, що у випадку, коли таке порівняння приводить працівника до висновку про рівність цих відносних величин, ситуація суб'єктивно сприймається як справедлива. У протилежному випадку людина вважає, що має місце несправедливість і прагне усунути дисбаланс. Відповідно виникає поняття відносної винагороди, від якої залежить мотивація працівників.

Останнім часом у наукових джерелах значно посилюється інтерес до моделей і теорій мотивації, що апелюють до «вищих» рівнів свідомості людини. Однією з перших таких моделей є модель Л. Портера та Е. Лоулера, що поєднує елементи «теорії очікувань» і «теорії справедливості», оперуючи категоріями «зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення» [1, с. 45]. Керуючись вихідним положенням про те, що мотивація не звичайний елемент у причинно-наслідкових ланцюгах, автори намагаються «замкнути» цикл, підкреслюють можливість отримання задоволення від результативної праці.

Логічним продовженням теорій В. Врума та Портера-Лоулера вважається концепція партисипативного управління, зміст якої полягає в тому, що активна участь людини в різних видах діяльності підприємства, зацікавленість у виробничих процесах підвищує якість і продуктивність праці.

Думка про визначеність людської поведінки свідомо поставленими цілями є провідною у теорії встановлення цілей Дж. Лока. Чим складнішими, яснішими та чіткішими є цілі, тим кращих результатів досягає людина, звичайно, за умови їх принципової досяжності [11, с. 90].

Залежність мотивації від попереднього досвіду людей є найголовнішим аспектом теорії посилення мотивації Б. Скіннера. Згідно з цією теорією, неодноразове досягнення працівником аналогічних результатів і стимулювання цих результатів формує у нього певний поведінковий стереотип, що можна використовувати в подальшому.

Серед відносно нових і недостатньо відомих нині теорій мотивації, започаткованих наприкінці ХХ-го – початку ХХІ-го ст. варто назвати комплексну теорію психологічного контакту Е. Шейна, теорію позаекономічної мотивації Р. Інглегарта, Дж. Хікса, П. Дракера, П. Сорокіна, типологічну модель В.І. Герчикова, мотиваційний підхід С. Іванової, теорію мотивації через рівень мотивації С. Суркова [12].

Визнаючи взаємозв'язок систем мотивації із рівнем соціально-економічного розвитку суспільства, розробники новітніх теорій наполягають на існуванні чинників формування такої системи і в сучасних умовах. Першим чинником виступає глобалізація світового господарства, що відбувається паралельно з реструктуризацією економік постсоціалістичних країн. Як наслідок – поглиблення диференціації ринку праці та конкурентних можливостей систем із різним рівнем соціально-економічного розвитку, підвищення попиту на висококваліфіковану робочу силу одночасно із зростанням безробіття, полегшена міграція трудових ресурсів між країнами, в тому числі перетікання інтелекту та майже повне унеможливлення його утримання.

Власне, загострення конкуренції на традиційних ринках є другим чинником, а результатом його дії – перетворення персоналу необхідної кваліфікації на конкурентну перевагу країни, регіону та підприємства, а процесу його мотивації – на складову конкурентної боротьби.

Третім чинником формування сучасних систем мотивації є інноваційний. Високі темпи впровадження досягнень НТП зумовлюють необхідність їх швидкого опанування; прискорений розвиток інформаційних технологій і розширення сфери електронної торгівлі змінює зміст і характер праці персоналу, формує якісно нові взаємовідносини між людиною та комп'ютером, покращує комунікації між ринковими суб'єктами й індивідами; впровадження інноваційних технологій трансформує існуючу ринкову інфраструктуру. Крім того, в суспільстві зростає визнання інтелектуальної діяльності, що також суттєво ускладнює мотиваційний процес.

Ще одним чинником утворення нових мотиваційних систем є екологічний, виражений у посиленні уваги до проблем оточуючого середовища та їх впливу на громадське життя. Взагалі, науковці відмічають тенденцію ускладнення поведінки людей, унеможливлення її прогнозування в зв'язку з вичерпаністю існуючих соціальних теорій, наближення формування соціуму нового типу [12].

Вагомий внесок у формування мотиваційних моделей вносить і схильність населення, особливо старіючого, вбачати у власній державі або підприємстві фінансового донора, що проявляється у зростанні матеріальних і нематеріальних вимог до держави та конкретних роботодавців.

Узагальнення наукових розробок дозволяє сформулювати комплекс вимог до системи мотивації сучасного підприємства. Отже, методи мотивації, що застосовуються до конкретного індивіда, повинні бути чітко індивідуалізовані й ієрархізовані залежно від його статусу на підприємстві, важливості, характеру праці, а сама система мотивації – пов'язана з організаційною структурою підприємства. Обов'язковою умовою при переході суб'єкта мотивації з одного статусу до іншого має стати зміна застосованої системи мотивації з повідомленням всіх співробітників. Сполучення мотиваційних моделей на кожному ієрархічному рівні підприємства встановлюється за принципом відставання, для того щоб забезпечити підвищення рівня мотивованості за необхідністю.

С.А. Сурков також вважає за необхідне встановлювати на різних рівнях підприємницької ієрархії мотиваційні моделі різного рівня суспільної значущості – від найпростіших, типу «батоба та пряника», «наукового управління», моделей А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегора на нижчих рівнях до більш складних, аж до мотивації через рівень мотивації – на вищих [6].

Прикладом мотиваційної концепції, що могла б виступати інструментом вибору засобів стимулювання, є теорія В.І. Герчикова, у межах якої виділено п'ять типів трудової мотивації – інструментальну, професійну, патріотичну, господарську та запобіжну. Залежно від типу, до якого відноситься працівник, обираються індивідуальні засоби – матеріальні грошові або натуральні стимули, негативні стимули, патерналізм, моральні або організаційні стимули, участь у володінні або управлінні [13].

На жаль, жодна з існуючих мотиваційних теорій не доведена нині до механізмів реалізації, а об'єднуючою ланкою для всіх наукових праць з питань менеджменту персоналу є думка про те, що процес стимулювання персоналу зможе забезпечити високий результат тільки тоді, коли носитиме комплексний характер, тому кожна з названих теорій повинна розглядатись не як альтернатива, а тільки як взаємодоповнення.

Висновки. На сучасному етапі економічного розвитку методи та моделі мотивації, що застосовуються до конкретного індивіда, повинні бути чітко ієрархізовані та змінюватись разом із статусом працівника; сама система мотивації має бути пов'язана з організаційною структурою підприємства та побудована за принципом відставання, щоб забезпечити підвищення рівня мотивованості.

Економічна діагностика системи мотивування персоналу повинна включати такі етапи: визначення умов і факторів формування системи стимулювання персоналу, оцінка ступеня впливу кожного фактору, якісна характеристика складових системи стимулювання, їх кількісна оцінка, створення генетичних прогнозів розвитку підприємства за наявної

системи, створення оптимізаційної моделі та прогнозу розвитку підприємства за умови її застосування.

Бібліографічний список: 1. Колот А.М. Мотивація персоналу – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с. 2. Геєць В.М. Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще до кінця не вивчена / В.М. Геєць // Економіст. – 2008. – № 10. – С. 10-11. 3. Казмирчук-Плацина Н.Г. Організаційно-економічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту торговельного підприємства: автореферат / Н.Г. Казмирчук-Плацина. – К., 2000. – 19 с. 4. Гацура В.Я. Мотиваційне управління малими підприємствами АПК: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / В.Я. Гацура; Ін-т аграр. економіки УААН. – К., 2002. – 20 с. 5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с. 6. Сурков С.А. Закономерности мотивации персонала / С.А. Сурков // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 17-21. 7. Maslow A.N. Motivation and Personality – N.J.: Harper and Row, 1970. 8. McClelland D. Power: The Inner Experience – N. J.: Irvington, 1975. 9. Vroom V.H. Work and Motivation – N. Y.: Wiley, 1964. 10. Adams J. Inequity in Social Exchange / Advances in Experimental Social Psychology – v.2. – N.Y. – 1965. 11. Locke E.A. Goal setting: A motivational technique that works / Locke E.A., Latham G.P. – Englewood Cliffs, N. J., 1984. 12. Сурков С.А. Построение структуры организации на основе системы мотивации / С.А. Сурков // Кадры предприятия. – 2002 – №10. – С. 30-34. 13. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В.И. Герчиков. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2003 – 326 с.

Гуторов А.И., Абраменко П.О. Современные теории мотивации и особенности их применения в условиях рыночной среды. Раскрыта взаимосвязь становления рыночной экономической системы и мотивационных функций управления. Исследованы основные положения классической теории мотивации труда и достижения современной научной мысли. Определены этапы экономической диагностики системы мотивации персонала. Сформулировано комплекс требований к системе мотивации современного предприятия.

Gutorov O., Abramenko P. Modern theories of motivation and their uses in a market environment. Intercommunication of becoming of the market economic system and motivational function of management is exposed. The basic position of classical theories of work motivation and achievements of modern scientific thought, displayed their complementary nature. The stages of the economic system diagnostics motivate staff. The complex of system requirements is outlined motivation of modern enterprise.

