

УДК 331.101.3:658

Карпенко А. В.
Фещенко І. О.

Запорізький національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті, на основі аналізу наукових підходів до визначення поняття «мотивація», запропоновано авторське визначення мотивації як одного з чинників формування ефективності і продуктивності праці. Визначено відмінності між поняттями «мотивація персоналу», «мотивація праці», «мотивація до праці». Запропоновано структуру системи мотивації персоналу на підприємстві. Обґрунтовано роль інтересів потреб та стимулів у формуванні мотивів трудової діяльності. Розглянуто механізм мотивації, зв'язок мотивації та ефективності праці, вплив мотивації на ефективність трудової діяльності. Наведено рекомендації щодо побудови системи мотивації на підприємстві з урахуванням потреб, інтересів працівника та інтересів підприємства.

Ключові слова: мотив, інтереси, потреби, мотивація, ефективність, система мотивації.

Постановка проблеми. Розвиток суспільства та вдосконалення соціальних зв'язків є визначальною основою поглиблення суспільного поділу праці, що значно розширює інтереси та потреби людини, її мотиваційну сферу. Від чітко розробленої системи мотивації залежить не тільки соціальна й творча активність працівників, але й кінцеві результати підприємств у їх багатогранній соціально-економічній діяльності і особливо – у сфері впровадження у виробництво інноваційних процесів, заходів науково-технічного прогресу. Тому питанню мотивації приділялася значна увага на протязі всієї історії людства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотивація й сьогодні залишається предметом дослідження багатьох науковців, хоча основи сучасних її концепцій закладено ще у працях таких відомих вчених, як: К. Альдерфер, Д. Врум, Ф. Герцберг, Д. Кейнс, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Ф. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, Л. Портера, Ф. Тейлор та їх послідовників. Значний вклад у розвиток теорії мотивації, розробку й вдосконалення її прикладних аспектів внесли такі українські та російські вчені, як: О. Амоша, В. Герчіков, В. Данюк, О. Докучаєв, М. Дороніна, О. Єгоршін, А. Калина, А. Кібанов, А. Колот, Г. Куликов, Е. Лібанова, В. Мілашенко, В. Нижник, О. Орлов, О. Павловська, М. Пашута, М. Семікіна, В. Сладкевич, Г. Слезінгер, М. Туган-Барановський, О. Турецький, Е. Уткін, О. Уманський, О. Харун, О. Чернушкіна та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Без сумніву, результати наукових досліджень вказані і багатьох інших вчених і практиків внесли вагомий вклад у розв'язання проблем мотивації персоналу і є важливою теоретико-методологічною базою щодо подальшого розвитку досліджень у цьому напрямі. Проте потребують постійного підтвердження та оновлення питання теоретичної бази сучасної мотивації праці, а також обґрунтування зв'язку системи мотивації персоналу з ефективністю праці на підприємстві. Це й підтверджується в роботі [3, с. 7], де зазначається, що мотивація активної трудової діяльності персоналу залишається актуальною незалежно від величезної історії розробки теорій та наявності різних науково-практичних підходів, оскільки ще не знайдено єдиного методично визначеного рішення щодо конкретних напрямів мотивації працівників, яка б забезпечила найвищу продуктивність їх діяльності і, разом з тим, справедливу винагороду, відповідно до існуючих потреб, що змінюються і зростають еволюційно. Отже, питання мотивації є актуальним предметом для наукових досліджень.

Метою статті є дослідження підходів до визначення основних понять мотивації, розробки дієвої системи мотивації на підприємстві та з'ясування ролі мотивації у ефективності трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Праця є основою життєдіяльності та розвитку людини, відмінність якої від будь-якої іншої діяльності полягає в спрямованості на досягнення визначеної мети. Ще К. Маркс у своїх працях зазначав, що «процес праці... це цілеспрямована діяльність для створення споживчих вартостей...» [1], а класик політичної економії В. Петті – «земля – мати багатства, а праця – батько його» [2, с. 6]. Відповідно, в основі трудової діяльності людини знаходяться ті чи інші мотиваційні чинники, що виникають на основі потреб.

Погоджуючись з думкою О.О. Чернушкіної, що дослідження проблем мотивації є джерелом корисної інформації для удосконалення політики управління персоналом підприємства, зокрема мотиваційної, узгодження його генеральної стратегії й індивідуальних цілей працівників, створення умов для відтворення трудового потенціалу та підвищення продуктивності виробництва [4, с. 8], особливу увагу звертаємо на питання мотивації працівників як чинника подальшого розвитку та підвищення ефективності діяльності підприємства.

У сучасній науковій літературі є ряд визначень поняття «мотивація», які розкривають її сутність по різному. У загальному розумінні мотивація – це сукупність внутрішніх сил, що спонукають людину до виконання певних дій [5, с. 25]; в залежності від поведінки людини – це процес усвідомленого вибору нею того чи іншого варіанту дій, визначених комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх чинників (стимулів та мотивів відповідно); в управлінні – це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також тривалому впливі на працівника з метою зміни за заданими параметрами структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу [6, с. 67].

Відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Л. Дафт розглядає мотивацію як сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. Він зазначає, що «мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації» [7, с. 49]. В інших джерелах мотивація розглядається з двох підходів: як система факторів, які викликають активність організму, визначають спрямованість поведінки людини, і

як процес, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні [8, с. 5-6]. Отже, під мотивацією варто розуміти складне явище, що зумовлене сукупністю чинників, які здатні мати різну вагу в залежності від характеру людини, рівня її вимог до себе, минулого досвіду, виховання, тощо. Вона є багатограничним явищем, оскільки постійно розглядалася вченими з різних точок зору. Зокрема, класичні теорії мотивації виділяють ряд мотивуючих чинників для людини, описуючи при цьому один і той самий процес діяльності, що на нашу думку, спричинено, насамперед, еволюцією у поглядах на роль людини у трудовому процесі та відповідно зміною мотивів і пріоритетів.

Таким чином, на нашу думку, мотивацію потрібно розглядати з двох позицій: 1) як особливість свідомості людини – це сукупність внутрішніх спонукальних чинників, опосередкованих психологічними особливостями особистості та зовнішніх чинників, що формують стійкий інтерес та спрямованість на досягнення певних цілей як можливості задоволення тих чи інших актуальних потреб для індивіда; 2) як функція управління – це процес приведення у відповідність ціннісних настанов та інтересів індивіда до інтересів організації для досягнення поставлених цілей розвитку, що опосередковується принципами, методами, важелями управління, загальними законами поведінки та соціально-біологічними законами.

Для розуміння сутності і формування дієвої системи мотивації, дотримуємось думки про необхідність розрізняти поняття «мотивація праці», «мотивація до праці» та «мотивація персоналу». Так, Г.Т. Куликов зазначає: «мотивація персоналу – ширше поняття порівняно з поняттям «мотивація праці», оскільки включає ще і мотивацію раціоналізаторської та винахідницької діяльності (мотивацію інноваційної діяльності), мотивацію безпеки і охорони праці, мотивацію виробничо-господарської діяльності та ін., а «мотивація праці» – лише мотивацію безпосередньо праці, тобто мотивацію праці зайнятих, яка спрямована на підвищення продуктивності та ефективності їх трудової діяльності. Водночас поняття «мотивація до праці» свідчить про спонукання незайнятих знайти застосування своїх фізичних і розумових здібностей з визначених професій або спеціальностей» [9, с. 14]. Тобто можна констатувати, що всі зазначені категорії мають виступати основою формування системи мотивації на підприємстві, серед яких найбільш широким є поняття «мотивація до праці», потім «мотивація персоналу» і «мотивація праці», що представлено на схемі (рис. 1).

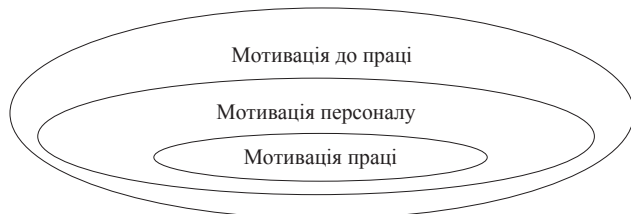


Рис. 1. Структурні елементи системи мотивації персоналу

Основою мотивації людини є потреби (це нестача чогось), мотиви (усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось) та стимули (прояв зовнішнього чинника впливу). Крім того, важливо окремо представляти й інтереси, які виникають на основі потреб, але не зводяться до них – це усвідомлені потреби, джерело діяльності,

об'єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб.

Отже, мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів, а потреба – це тільки образ бажаного блага, котре прийде на зміну потребі за умови, якщо будуть виконані (мотивовані) певні трудові дії [2, с. 10-11]. Стимули, на відміну від мотивів, хоча й ототожнюються багатьма науковцями як мотивуючі чинники, проте мають різну силу впливу та походження. Погоджуючись з думкою А.М. Колота [2, с. 14], ми вважаємо, що стимул є спонуканням до дії, в основі якого лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні тощо). Тобто стимул є зовнішнім спонуканням, яке має цільову спрямованість. Мотив – це теж спонукання до дії, але в основі його можуть бути як зовнішні (винагорода, службове просування, адміністративна ухвала – наказ, розпорядження тощо), так і внутрішні (особисті) причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо).

Інтереси – це вибіркове відношення особистості до певного об'єкта, цілеспрямоване прагнення, потреба, які викликані сукупністю соціально-економічних умов життя людини, колективу, суспільства, та при поглибленні і ствердженні – можуть стати стійкими потребами [10, с. 155]. Інтереси окремої людини, так само як і інтереси підприємства чи суспільства, можуть мати певну підпорядкованість чи пріоритетність, залежно від тих чи інших обставин. Важливим є оптимальне забезпечення інтересів усіх суспільних груп, зокрема інтереси підприємства і працівників мають бути приведеними у відповідність для уникнення демотивації [2, с. 14]. Тому при формуванні системи мотивації персоналу необхідно враховувати можливі суперечності інтересів окремих соціальних груп, а також варіанти, коли складно або просто неможливо визначити пріоритетність інтересів.

Отже, основними чинниками, які обумовлюють спонукання людини до активної діяльності, тобто її мотивацію, є потреби, інтереси, мотиви і стимули, першість з-поміж яких належить потребам. Наявність незадоволення з приводу браку чогось – стартова точка мотиваційного процесу. Крім того, рушійним чинником до трудової діяльності може виступати сила примусу та необхідність позбутися відчуття хвилювання [10, с. 161].

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, то теоретично для з'ясування логіки та «технології» її можна розділити на шість послідовних стадій: 1) виникнення потреби, яка виявляється як відчуття людиною нестачі в неї чогось, що постійно її дратує і потребує задоволення; 2) пошук способів задоволення потреби, що передбачає певну реакцію людини (задовольнити, не помічати, але здебільшого постає необхідність щось зробити, здійснити, ужити певних заходів); 3) визначення цілей, напрямів дій – що треба конкретно отримати та зробити для задоволення потреби; 4) виконання конкретних дій; 5) отримання винагороди за виконані дії (співставляються очікуваний з фактичним результатом і залежно від цього відбувається послаблення, збереження чи посилення мотивації); 6) відчуття задоволення потреби (рівень задоволення, величина винагороди та її адекватність докладеним зусиллям визначають – чекати виникнення нової потреби, або продовжувати працю для задоволення наявної потреби) [2, с. 18-20].

Сила мотивації або рівень мотиваційних настанов персоналу значною мірою залежить від оцінки

«трудомісткості» досягнення цілей, оскільки будь-яка трудова діяльність пов'язана із затратами праці певної кількості, якості, інтенсивності має свою ціну. Тобто ефективність праці залежить від мотивації (рис. 2), однак така залежність досить складна і неоднозначна. Це зумовлено тим, що на результати праці, крім мотивації, впливає й інша група чинників, як кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо.

Зростання показників ефективності праці не лише визначає розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях та формування відповідної системи мотивації.

Ефективність праці – це підсумок цілеспрямованої діяльності людини, при якій максимальний результат (дохід внаслідок реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг), отриманий за мінімальних витрат праці, можна вважати як ефективна праця [11, с. 67]. Загалом, ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці [12, с. 150]. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника.

Інтенсивність праці – це ступінь напруженості праці у процесі виробництва, що характеризується витратами фізичних та нервових зусиль, які потрібні працівникові для виконання своєї роботи. Якість праці – це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, зумовлених здатністю і прагненням працівника (колективу) виконувати певне завдання відповідно до встановлених вимог. Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності праці, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці [13, с. 36].

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через дві групи методів – матеріальні та нематеріальні або три [11, с. 67]: економічні (прямі) – відрядна оплата, погодинна оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу; економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.; не грошові – збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні.

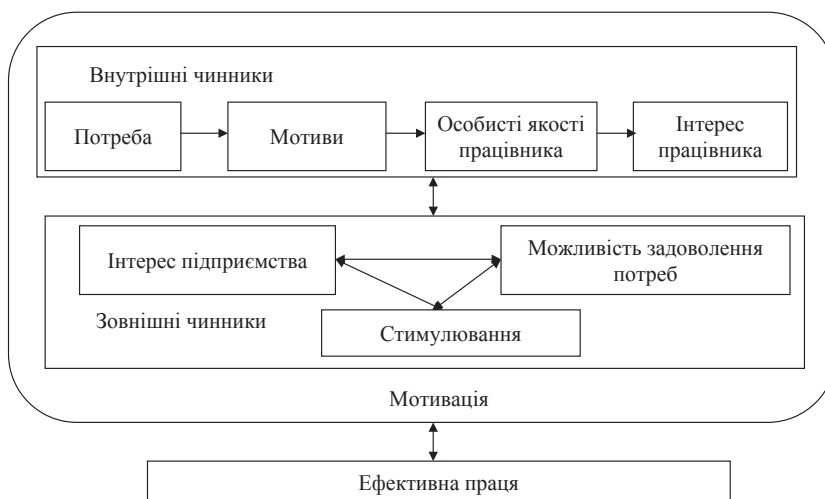


Рис. 2. Зв'язок мотивації та ефективності праці

У системі мотивації персоналу матеріальна, економічна складова не може розглядатися виключно як пріоритетна, оскільки внутрішні фактори мотивації часто змушують людину поводитися нерационально, як того вимагають економічні постулати, а відповідно до менталітету, рівня культури, життєвих пріоритетів, рівня розвитку суспільства тощо. Тому основними стратегічними напрямками підвищення ефективності мотивації персоналу підприємств може бути: удосконалення структури існуючих матеріальних і нематеріальних стимулів, реформування оплати праці, забезпечення соціальної безпеки працівників на основі інвестицій у їх розвиток, залучення потенціалу соціального партнерства, удосконалювання колективно-договірного регулювання праці і його оплати; введення оцінки ефективності мотиваційних механізмів управління персоналом тощо [14, с. 135].

У зв'язку з тим, що мотивація значно впливає на ефективність трудової діяльності можна виділити такі її основні завдання [15, с. 220]: формування у кожного працівника розуміння сутності і значення мотивації; навчання персоналу організації психологічним основам внутрішньоорганізаційного спілкування; формування у керівників демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для підвищення результатів виробництва, оптимальної відповідності інтересів найманого працівника і підприємця, формування та використання оптимальної системи мотивації персоналу необхідно систематично проводити аналіз рівня мотивації та стимулювання персоналу, зокрема дослідження внутрішнього механізму людини, практики організації та оцінки ефективності використовуваних форм і систем оплати праці, а також планування кар'єри [16, с. 138].

Отже, вдало організована мотивація персоналу, що досягається визначенням потреб працівника, приведенням його інтересів у відповідність до інтересів підприємства, суспільства, створенням умов до продуктивної праці та наданням винагороди, яка відповідає очікуванням, є вагомим чинником до зростання продуктивності та ефективності трудової діяльності. Тому при виборі методів і способів мотивації керівнику потрібно враховувати відмінності соціальних груп у їх потребах і запитах та особливий акцент робити на молоді, що виступає основою інноваційного розвитку.

Висновки і пропозиції. Мотивація є складною соціально-економічною категорією, яку потрібно, на наш погляд, розглядати переважно з двох позицій: як особливість свідомості людини (сукупність внутрішніх спонукальних чинників, опосередкованих психологічними особливостями особистості та зовнішніх чинників, що формують стійкий інтерес та спрямованість на досягнення певних цілей) та як функція управління (процес приведення у відповідність ціннісних настанов та інтересів індивіда до інтересів організації для досягнення поставлених цілей розвитку).

Визначено, що для повноцінного розуміння сутності і формування дієвої системи мотивації на підприємстві необхідно розрізнити поняття «мотивація праці», «мотивація до праці» та «мотивація персоналу». При побудові системи мо-

тивації також окремо потрібно враховувати вплив та важливість таких чинників як мотиви, стимули, інтереси та потреби на рівні окремого працівника, підрозділу та підприємства в цілому. Головною її особливістю повинна бути спрямованість на задоволення інтересів та потреб працівника, соціаль-

них груп і підприємства. Розуміння, формування й задоволення потреб персоналу визначатиме можливість створення ефективної системи мотивації (передбачає постановку мети, опис результату, формулювання завдань системи мотивації) та сприятиме досягненню цілей підприємства.

Список літератури:

1. Маркс К. Капитал. – В 4 т. – Т. 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/index.html>.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підруч. / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Харун О.А. Мотиваційний механізм ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О.А. Харун. – Хмельницький, 2010. – 23 с.
4. Чернушкіна О.О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.О. Чернушкіна. – К., 2007. – 24 с.
5. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М., 1995. – 164 с.
6. Управление персоналом организации : учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М., 1997. – 365 с.
7. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб., 2000. – 156 с.
8. Докучаев О.А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О.А. Докучаев. – Одеса, 2008. – 15 с.
9. Куликов Г.Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України) : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. Спеціальність 08. 09. 01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Г.Т. Куликов. – К., 2006. – 38 с.
10. Рульєв В.А. Менеджмент : навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич. – К. : ЦУЛ, 2011. – 312 с.
11. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. – 2012. – № 4. – С. 65-70.
12. Мілашенко В.М. Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи / В.М. Мілашенко // Вісник Української академії банківської справи. – 2010. – № 1. – С. 149-155.
13. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2006. – 313 с.
14. Карпенко А.В. Эффективная система мотивации как основа развития предприятия / А.В. Карпенко, М.С. Бородинкина // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Студент. Специалист. Профессионал (ССП-2013) (г. Воронеж, 25 апреля 2013 г.)». – Воронеж : Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. – С. 133-136.
15. Менеджмент / Ю.Б. Корольов, В.Д. Коротнев, Г.Н. Кочетова та ін. – М. : Колот С, 2007. – 424 с.
16. Карпенко Н.М. Формування системи мотивації персоналу в сучасних умовах / Н.М. Карпенко // Наука. Майбутнє : досягнення та перспективи : матер. V всеукр. наук.-практ. конф. (м. Энергодар, 16 травня 2014 г.) / за ред. В.М. Огаренко та ін. – Запоріжжя : КПУ, 2014. – С. 137-138.

Карпенко А. В.

Фещенко И. А.

Запорожский национальный технический университет

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

В статье, на основе анализа научных подходов к определению понятия «мотивация», предложено авторское определение мотивации как одного из факторов формирования эффективности и производительности труда. Определены различия между понятиями «мотивация персонала», «мотивация труда», «мотивация к труду». Предложена структура системы мотивации персонала на предприятии. Обоснована роль интересов потребностей и стимулов в формировании мотивов трудовой деятельности. Рассмотрен механизм мотивации, связь мотивации и эффективности труда, влияние мотивации на эффективность трудовой деятельности. Приведены рекомендации по построению системы мотивации на предприятии с учетом потребностей, интересов работника и интересов предприятия.

Ключевые слова: мотив, интересы, потребности, мотивация, эффективность, система мотивации.

Karpenko A. V.

Feschenko I. A.

Zaporozhye National Technical University

MOTIVATION AS THE BASIS OF EFFICIENCY ENTERPRISE ACTIVITY

Summary

In this article the author propose definition of motivation as a factor forming efficiency and productivity based on scientific approaches analysis to the definition of «motivation». Differences between the concepts of «motivation of staff», «work motivation», «motivation to work» are determined. The motivation staff structure is proposed at the facility. The needs and interests of incentives in shaping employment reasons role is considered. The motivation mechanism, motivation relationship and work efficiency, motivating effect on the work efficiency is considered. Recommendations for the motivating design for the company to meet the employee needs and interests and company interests are given.

Key words: motive, interests, needs, motivation, efficiency, motivation system.