

КАТЕГОРІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ: МОТИВАЦІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Зроблено аналіз мотивації підприємництва та економічної поведінки. Обґрунтовано історичність поняття мотивації щодо процесу праці. Розглянуто негрошові форми мотивації праці.

The analysis of motivation of business and economic behavior is done. Historicity of concept of motivation concerning work process is proved. Non-monetary forms of motivation of work.

Економічна культура як система цінностей, норм, смислів, пов'язаних з господарською діяльністю, з одного боку, обслуговує ці сфери життя суспільства, а з іншого – взаємодіє з іншими компонентами загальної культури. У сукупній системі соціальної регуляції економічна культура багатоаспектна, і найбільш суттєве значення тут мають окремі функції мотивації, легітимізації і внутрішньої регуляції. У сфері управління мотивація визначається як структура мотивів поведінки і діяльності суб'єктів. Мотивація впливає на діяльність людини, на формування стереотипів мислення і поведінки, на конкретні управлінські дії. “Мотивація – це процес, який визначає причини, направленість і силу впливу певного типу трудової поведінки індивіда на кінцевий результат його діяльності” [1, с. 15].

У рамках структурно-функціонального аналізу, який отримав ґрунтовну розробку в працях Т. Парсонс і потім Р. Мертона, кожний вид конкретної дії зв'язаний з прийнятими в даному соціокультурному просторі цінностями і нормами. Культура в цілому, з точки зору Т. Парсонс, виконує функцію накопичення і підтримки цінностей, норм, смислів, символів тощо, їх комунікації, надаючи соціальній дії упорядкованого і несуперечливого характеру.

Метою роботи є визначення з поняттям “мотиваційна політика”, тобто процес стимулювання, який простежуються в усіх суспільно-економічних формаціях, та показати його історичну сутність. Мотивація праці робітників у будь-якій економічній системі є формою прояву їх економічних інтересів.

У рамках цього дослідження мотивація визначається як серія конкретних управлінських дій і цілеспрямованого застосування спонукальних мотивів, процес регулювання соціально-трудоких відносин і стимулювання персоналу з метою розвитку культури підприємницької

діяльності, задоволення потреб людей (співробітників) і підвищення ефективності господарювання.

За часів рабовласницького ладу мотивація до праці рабів базувалась на особистісній залежності робітників, не зацікавлених у високопродуктивній праці, споживання якої повністю визначається рабовласником. У даному випадку способом притягнення до праці виступало примушування, застосування різних методів експлуатації. Природно, що це викликало неминучий опір рабів, який виражався у свідомому зниженні продуктивності праці, у саботажі, а також у класовій боротьбі рабів.

У кріпосних селян трудова мотивація будувалась на поєднанні позаекономічного примушування, яке базувалось на особистій залежності, і економічного примушування голодом, яке ґрунтувалось на земельній залежності. Феодал забезпечує формування нової мотивації до праці, яка носить подвійний характер і означає високу зацікавленість селян у праці на своїй ділянці землі і низьку трудову активність у роботі на поміщика.

Капіталістична система господарювання на своєму шляху пройшла два етапи формування трудової мотивації. У період першого індустріального етапу розвитку капіталістичного суспільства мотивація найманих робітників формувалась під впливом підсилення економічного примушування. З часом такий тип мотивації починає гальмувати розвиток капіталістичного виробництва. Низькооплачуваний робітник не зацікавлений у продуктивній праці, у раціональному використанні техніки. Більш того, він не забезпечував її обслуговування. Як і в попередніх історичних періодах розвитку суспільства, капіталісти стикалися із необхідністю вдосконалювати трудову мотивацію найманих працівників. На другому індустріальному етапі розвитку капіталістичного виробництва в середині XIX ст. з допомогою держави починає формуватись нова трудова мотивація робітників. Під тиском капіталістів і робітників держава змушена була піти на законодавче забезпечення нової форми мотивації. Так, у США були прийняті закони про соціальне страхування в 1935 р. і справедливі умови праці – в 1938 р., які склали законодавчу основу для пенсійного забезпечення трудящих, виплату грошей за безробіття, установа мінімуму заробітної плати тощо. На наш погляд, це сприяло переходу від економічного примушування до нової мотивації, яка базується на особистій зацікавленості найманих працівників, провідних капіталістичних країн. Від двокласової побудови суспільства розвинені капіталістичні країни переходять до такої його структури, де суспільні класи виділяються за рівнем доходів, родом занять, освіти, кваліфікації, ціннісних орієнтацій тощо.

Еволюційний процес удосконалення трудової мотивації виявився тісно зв'язаний із хвилеутворюючим характером становлення і розвитку товарного виробництва. Важливим засобом, який запобігає загостренню

класової боротьби, є еволюційне вдосконалення трудової мотивації робітників у процесі становлення ринкового господарства. Ринок містить у собі механізм розширення економічних суперечностей, які дозволяють уникнути насилля. Але, на жаль, еволюційний процес розвитку мотивації робітників не стосується соціалістичного виробництва, оскільки воно, по суті, не є товарним.

Таким чином, процес формування мотивації – достатньо складне багатозначне явище. У процесі життєдіяльності індивід знаходиться в постійному альтернативному пошуку, який визначається його потребами, життєвим досвідом, здібностями, можливостями, а також очікуваними наслідками їх вчинків. Концепція мотивації діяльності пройшла в своїй історії декілька періодів. Ці періоди пов'язані з тенденціями розвитку людини як соціальної істоти. На наш погляд, загальна тенденція розвитку концепції мотивації полягає в тому, що з розвитком виробництва і суспільства неухильно зростає сфера і вдосконалюються методи мотивації.

Перші концепції мотивації відносяться до періоду промислової революції в країнах Заходу, зокрема у Великобританії. А. Сміт став першим економістом, який розвинув уяву про людську природу і роль людини в господарській діяльності. У своїй фундаментальній праці “Дослідження про природу і причини багатства народів” Сміт висунув тезу про те, що людина за наявності найменших можливостей завжди буде прагнути знайти найбільш вигідне застосування капіталу, яким вона може розпоряджатись [3, с. 331]. При цьому Сміт не зводить власний інтерес людей лише до отримання грошових доходів: окрім заробітку на вибір занять впливають легкість і складність навчання, приємність і неприємність заняття, його стабільність або нестабільність, більший або менший престиж у суспільстві і, нарешті, більша або менша вірогідність успіху. У цілому А. Сміт обґрунтував можливість впливу на свідомість і поведінку робітників завдяки врахуванню їх потреб та інтересів. На його думку, кожна людина у своїй трудовій діяльності керується виключно міркуваннями особистої вигоди і прагненням отримати її.

Протягом майже всієї першої половини XIX ст. складні економічні і соціальні умови в Англії зумовлювали постійний приріст попиту на робочі місця і зниження ціни робочої сили. А тому в роботодавців рідко виникали проблеми з мотивацією робітників. Один із небагатьох винятків з цього правила – приклад шотландського промисловця початку XIX ст. Р. Оуена. Він вважав, що робітники його текстильної фабрики повинні розглядатись як “живі машини” на противагу заводським “одухотвореним машинам”. З цього він зробив висновок, що підтримка життєвого рівня робітників настільки ж важлива, як і обслуговування механічного обладнання. Оуен багато часу присвятив проблемам досягнення цілей організації з допомогою інших людей. Підприємець надавав робітникам достатнє житло, покращував умови їхньої праці, розробляв систему відкритої і

справедливої оцінки працівників з допомогою додаткових виплат за добре виконану роботу, розвивав матеріальну зацікавленість. І реформи для свого часу були новаторськими і стали унікальним проривом у суть людського сприйняття дійсності і ролі керівника [2, с. 63].

А. Сміт і Р. Оуен створили фундамент для класичної теорії мотивації, виразником якої став Ф. Тейлор. Увесь сенс класичної теорії мотивації можна виразити так: “гроші – єдиний стимул на будь-якому робочому місці”. Суть теорії полягає в тому, що люди виступають економічними істотами і вони трудяться лише для того, щоб оплачувати їжу, одяг і житло, в окремих випадках предмети розкоші. З цього виходить, що в якості мотивації керівникам достатньо добре платити своїм робітникам. У вирішенні проблеми мотивації Тейлор вніс два нововведення: хронометраж і систему преміальної плати за виконану роботу. Хронометраж був потрібний для наукової оцінки кожної будівлі, оскільки нечіткі вимоги до роботи не дозволяли планувати виробництво. Тейлор був стійким прибічником розподілу праці і розбивав роботу на дрібні операції. Потім він визначав розумний рівень продуктивності для кожної операції і установлював квоти. Робітники, які виконували роботу, отримували певну суму за кожну операцію, і тим, хто перевищував квоту – платили більше. Унікальність нововведення полягали в тому, що збільшилось винагородження за високу продуктивність. Така система створювала для робітників могутній стимул до підвищення продуктивності праці. Систему Тейлора стали використовувати на багатьох заводах і підприємствах, вона принесла вражаючі результати: продуктивність різко виросла, піднялась середня заробітна плата робітника. У цілому тейлорівська теорія людської поведінки і її мотивації – це спроба досягти успіху найпростішим способом. Дійсно, гроші є мотиватором – одним із найбільш значущих.

Слід зазначити, що на певному етапі впорядковані методи організації праці, і підвищення її ефективності стають гальмом розвитку виробництва, оскільки вони не враховують найголовнішого – особистість людини, повноцінний розвиток якої вимагав значного покращання умов трудової діяльності. Концептуальні теорії мотивації можна розділити на класичні, змістовні і процесуальні. З початку концепції мотивації складались, виходячи з аналізу історичного досвіду поведінки людей. Одним із розповсюджених методів і найбільш відомих до нині є політика “кнута і пряника”. З часом цей метод трансформувался на перетворився в систему найпростіших економічних та адміністративних стимулів і санкцій. Слід відзначити, що така політика має перевагу в екстремальних ситуаціях і вряд чи придатна для виконання складних проектів з великою тривалістю і значним числом учасників.

В основі змістовної концепції мотивації лежить аналіз потреб та їх вплив на мотивацію. Визначають потреби, які спонукають людей до дій, їх

зміст, а також те, як вони пов'язані з мотивацією людини до діяльності. Інакше кажучи, змістовні концепції мотивації базуються на розумінні первинних і вторинних потреб людини, які слугують мотивами її дій.

Категорії мотиву і потреби набули соціально-філософського статусу завдяки розробці ідей про суб'єктивно-об'єктивну природу мотивів, про незалежність мотивів людини від елементарних біологічних потреб і про усвідомлений характер мотивів, які виражають систему життєвих цінностей людини. Мотив – це те, що викликає певні дії людини. Мотив знаходиться “всередині” людини і залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів стосовно людини. Мотив спонукає і визначає, що потрібно зробити і як буде здійснюватись ця дія. Інтереси – це усвідомлення потреб в умовах їх задоволення, оцінка можливостей задоволення потреб. Змістовними факторами концепції мотивації є потреби, інтереси і цінності, які, у свою чергу, впливають на діяльність людей і мотивують її. У будь-якої людини є певні потреби, але при цьому не всі наділені прагненням до повного і достатнього їх задоволення. А тому підприємець повинен, на наш погляд, спиратись на інтереси людини. У мотивації діяльності важливу роль відіграє такий важливий фактор, як цінності. Кожна людина має власну систему цінностей, на свій розсуд оцінює винагороди за діяльність.

Слід зазначити, що в суспільстві з низьким рівнем потреб досягнення економіки розвиваються повільними темпами. І якщо керівництво організації зацікавлене в мотивації людей до потреб досягнень, то воно повинно ставити перед ними завдання з найбільшою долею ризику, делегувати їм достатні повноваження у вирішенні поставлених завдань, регулярно і конкретно заохочувати їх у відповідності з досягнутими результатами.

Процесуальні концепції мотивації аналізують те, як людина розподіляє зусилля на досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки, тоді як змістовні концепції мотивації базуються на потребах пов'язаних з ними факторів, які визначають поведінку людей. На сьогодні існує низка концепцій, які пояснюють, як будувати процес мотивації і як здійснювати мотивацію людей, направлену на досягнення бажаних результатів. У загальному вигляді суть процесуальної концепції мотивації зводить до такого: людина, усвідомивши завдання і прийнявши до відома можливе винагородження за їх рішення, налаштовує себе на певну поведінку, здійснює відповідні дії, які приводять до конкретного результату.

Окрім практичної потреби людини і суспільства в матеріальних благах підприємницька діяльність потребує соціокультурної духовної мотивації та стимулювання. Ця мотивація пов'язана не з індивідуальними, приватними, психологізованими, а із загальними для даного культурного середовища цивілізації смислами та цінностями, які виступають в якості

зовнішніх стосовно індивіда стимулів діяльності.

У традиційному суспільстві, де суспільне виробництво являло собою добування продукту з природи, таке стимулювання не виходило за межі усталеного поняття про статус – соціальний, релігійний, професійний – якому рекомендувались певні форми господарської активності. Вихід за їх межі не схвалювався суспільством, а тому господарське життя було статичним і орієнтувалось на підтримку існуючої соціальної системи і постійного, стабільного рівня виробництва і споживання.

Виробництво традиційного суспільства було орієнтовано на безпосереднє споживання. Виробництво було в першу чергу орієнтовано на виживання і задоволення первинних потреб, виробляти і заробляти понад фізично необхідне вважалося нераціональним. Надлишкове виробництво викликало негативну реакцію, оскільки розміри і форми споживання залежать не стільки від індивідуальних схильностей суб'єктів, скільки від того місця, яке воно посідає в системі міжособистісних відношень і традиції, яка склалась. У традиційного індивіда, особистість якого була нерозривно зв'язана з групою і не мислилась поза нею, не виникало потреби у зміні споживчих стереотипів. Їх нерівність сама по собі не сприймалась як несправедливість – адже воно відповідало різниці в соціальному статусі. Несправедливість виникала тоді, коли порушувалась встановлена традицією міра нерівності, тобто індивід не міг споживати те, що йому належало, наприклад коли податки і побори ставили занадто великими і не залишали законної частки для прожиття.

Прорив у системі духовної мотивації господарської діяльності відбувся у Новий час у Західній Європі. В його основі була глибока зміна в уявленнях про смисл життя і призначення людини, яке виникло в епоху Реформації. Головною метою господарської діяльності в капіталістичному суспільстві є нарощування виробництва і прибутків, інвестицій. Просте товарне виробництво поступилося розширеному.

Важливим механізмом стимулювання господарських досягнень є сформована в культурі етика успіху, яка визначає уявлення про матеріальне положення особистості та її життєвий шлях. Взагалі, наявність орієнтації на успіх, найвищий результат, високу оцінку і визнання возвеличення над оточуючими є важливою детермінантою людської поведінки в будь-якому суспільстві. Безумовно, що в різних культурах, історичних епохах і соціальних прошарках суспільства розуміння успіху були різні – це і військова доблесть, придворна кар'єра, стабільний дохід і надійний добробут. У цілому для традиційних культур успіх індивіда був пов'язаний з набуттям аскриптивних зв'язків і відносин, головним чином статусу, а багатство, безумовно, завжди бажане, хоча і було ознакою успіху, але не будь-якою ціною і обов'язково в контексті аскриптивних зв'язків. Усі культури на різних етапах свого розвитку виробляють різні механізми активізації господарської діяльності. Важливою передумовою

успіху Японії є поєднання досягнень із системою міжособистісних відносин, які склались в японському суспільстві на масовому рівні. Кожний індивід є повноцінним членом суспільства тільки настільки, наскільки він є членом групи і посідає певне місце в її ієрархії. Але ієрархізм японського суспільства не статичний, а динамічний, кожний член групи прагне слугувати їй, добиватись поставленої мети, виконання обов'язку перед фірмою і державою має вищий, напівсакральний смисл. Успіх для японця сприймається не як результат везіння або здібностей, а перш за все старанності. Ціннісне світосприйняття японця не знає протиставлення робочого часу і дозвілля, це два боки єдиного образу життя, і обидва рівною мірою бажані. А тому японець віддає роботі більше часу, аніж європеець або американець і це не здається йому ненормальним.

В Індії у рамках кастової системи стимулом господарської активності і професійного вдосконалення виступали традиційні уявлення про релігійний обов'язок. На початку ХХ ст. сформувався соціокультурний механізм стимулювання сучасної господарської активності. Стимулом для неї виступали уявлення про розвиток національної промисловості як головної передумови досягнення незалежності. Під лозунгом самостійного виробництва необхідних товарів розгорнулася компанія бойкоту імпортованих товарів і продуктів, яка набула характеру загальнонаціональної і закріпила в народному менталітеті уяву про цінності національного виробництва. У сучасному економічному житті спостерігається активізація субкультур, які стають провідними в процесі модернізації.

Таким чином, економічні відносини в системі соціальної регуляції підприємницької діяльності виконують функції мотивації господарської (виробничої, трудової, підприємницької, фінансової, комерційної, споживчої) активності.

Література:

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология : учебное пособие для студентов вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 377 с.
2. *Мескон М.* Основы менеджмента: / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ. ; общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко] / Акад. нар. хоз-ва ; Высш. шк. междунар. бизнеса. – М. : Дело, 1992. – 701 с.
3. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит ; [пер. с англ. ; предисл. В. С. Афанасьева]. – М. : Эксмо, 2007. – 956 с.

Надійшла до редколегії 23.12.2008 р.