

УДК 332.005.95

Ю.А. ЗАВОЙСЬКИХ, старший викладач
Інститут хімічних технологій Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля, м. Рубіжне

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Ключові слова: розвиток, трудова мотивація, елементи, система, структура, оплата праці.

У статті досліджено сутність поняття мотивація, виявлено та досліджено основні властивості системи трудової мотивації працівників підприємства, окреслено основні тенденції розвитку даної проблеми та виявлено типи ставлення до праці.

Проблема трудової мотивації є однією з найбільш актуальних проблем науки і практики, а підвищення ефективності управління людськими ресурсами в умовах ринку стає винятково важливим на різних рівнях управління, і тому підвищення трудової мотивації варто розглядати як необхідну умову підйому економіки на рівні суспільства в цілому. Перехід до ринкових відносин зруйнував стару систему мотивації, але нова ринкова система знаходиться поки в стадії формування, тому повільні, суперечливі інституційні зміни формують середовище, несприятливе для розвитку позитивної базової мотивації. Сучасні тенденції свідчать про поглиблення соціального розшарування, зниження рівня життя масових груп населення, низький рівень оплати праці, що перетворює працю за наймом на засіб виживання.

В умовах ринку проблеми мотивації праці набувають особливої актуальності й на рівні конкретного підприємства: від якості трудового потенціалу і ступеня його реалізації залежить конкурентоспроможність підприємства, його виживання. Значення мотивації для досягнення високих результатів праці і, в кінцевому підсумку, позитивних результатів діяльності суб'єкта господарювання важко переоцінити. У той же час в політиці роботодавців відносно найманого персоналу переважають установки на використання примусових стимулів до праці, неефективність яких давно усвідомлена в країнах з ринковою економікою.

Проблема трудової мотивації в останній час знаходить досить широке відображення в працях вітчизняних учених: В. Абрамова, Д. Богиня, В. Данюк, Г. Дмитренко, О. Єськова тощо.

Незважаючи на велику кількість дослідницьких підходів, можна сказати, що комплексний вплив системи стимулів до праці на загальні мотиваційні процеси в національній економіці вивчено далеко не достатньо.

Мета статті — дослідження теоретичних основ та сучасних тенденцій трудової мотивації, її ролі в підвищенні ефективності діяльності підприємств.

У процесі дослідження необхідно розглянути всі види зовнішніх впливів на процес трудової мотивації, оцінюючи й різні структурні

рівні, на яких він може здійснюватися, а також напрацювання пріоритетних напрямків подолання мотиваційної кризи.

Застосування системного підходу дозволяє виявити міцний взаємозв'язок стимулів до праці на різних структурних рівнях і трудової мотивації як самого суб'єктивного процесу формування спонукальних сил до праці. Важливою особливістю системи трудової мотивації є вимушена мотивація, яка є недостатньо вивченою на даний момент та яка формується під впливом негативних стимулів до праці.

На основі аналізу наукових підходів до визначення поняття «мотивація» можна зробити висновок про те, що найбільш доцільно розглядати це поняття у двох основних значеннях. По-перше, в результативному, змістовному сенсі мотивація — це складний процес формування у суб'єкта внутрішніх спонукальних сил до дії під впливом зовнішніх стимулів і внутрішніх характеристик свідомості (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій). У даному значенні мотивація — суб'єктивний процес, що відбувається у свідомості людини і впливає на його поведінку; по-друге, у функціональному сенсі мотивація може розглядатися як процес цілеспрямованого впливу на формування мотивів поведінки людей. У такому розумінні мотивація — найважливіша функція управління, причому як на рівні суспільства в цілому, так і на рівні окремого підприємства. На рівні соціуму мотиваційні впливи реалізуються (прямо чи опосередковано) через систему найважливіших соціальних інститутів, а на рівні організації — через функцію менеджменту, вплив на формування мотивів поведінки працівників [1].

Таке розуміння мотивації є доцільним з кількох причин: враховуються основні, найбільш значущі елементи даного поняття; два вищезгаданих підходи видаються достатніми для визначення «суміжних» понять (стимулювання, ставлення до праці, задоволення роботою тощо), уточнення їх співвідношення з поняттям *мотивація*. Але, необхідно зазначити, що виділення і обґрунтування двох змістів поняття мотивація є все ж таки недостатнім для розуміння сутності і характеру формування саме трудової мотивації, оскільки:

1. Розуміння мотивації в змістовному і функціональному значеннях органічно пов'язані між собою, що визначає необхідність їх комплексного, системного вивчення.

2. Кожне з визначень поняття мотивації припускає наявність складної внутрішньої структури, взаємопов'язаних компонентів.

Саме тому можна вважати, що для розкриття повного, всебічного поняття *трудова мотивація* необхідним є застосування системного підходу.

У науковій літературі можна знайти згадку про поняття «мотиваційна система» або «системи мотивації особистості» [2]. Тим не менш, послідовне і комплексне розкриття трудової мотивації як системи в літературі відсутнє.

Системний підхід можна назвати універсальною методологією наукового пізнання, що отримала розвиток в ході природного прогресу науки. При цьому необхідно зважати на особливе значення системного підходу для аналізу соціально-економічних явищ і процесів, адже соціально-економічні системи, у порівнянні з технічними і природними, відрізняються більш високим порядком складності, винятковим різноманіттям взаємозв'язків, рівнем організації і, у той же час, рівнем невизначеності. Система трудової мотивації є, безумовно, складною організованою соціально-економічною системою. Це підсистема суспільства, метою (результатом) функціонування якої є формування певного, історично обумовленого типу ставлення до праці, у результаті взаємодії свідомості суб'єкта і комплексу зовнішніх впливів (стимулів до праці). З цього визначення випливає те, що, «зовнішнім середовищем» функціонування системи трудової мотивації є суспільство в цілому, отже, система трудової мотивації є історично обумовленим характером соціально-економічних відносин. Водночас, система трудової мотивації охоплює дві великі підсистеми: особистісну підсистему, що характеризує свідомість суб'єкта, і підсистему стимулів до праці, що характеризує комплекс зовнішніх мотиваційних впливів на суб'єкта.

Розглянемо основні властивості системи трудової мотивації.

1. Системі трудової мотивації властива цілеспрямованість, орієнтація на реалізацію певних функцій (досягнення цілей), які обумовлені місцем системи в зовнішньому середовищі.

2. Найважливішою характеристикою системи є її цілісність, адже результат функціонування системи трудової мотивації не може бути зрозумілим і адекватно інтерпретованим

з позицій аналізу її окремих компонентів або підсистем. Не можна стверджувати, що тип ставлення до праці визначається виключно властивостями особистості людини і особливостями її свідомості.

3. Усі компоненти системи мотивації взаємопов'язані, і тільки їхня комплексна взаємодія призводить до досягнення певного результату.

4. Система трудової мотивації характеризується внутрішньою організацією, обумовлюючи взаємодію підсистем та елементів. Підсистема стимулів до праці діє як на інституційному, так і на операційному рівнях, формуючи тип мотивації та тип ставлення до праці окремих працівників і різних соціальних груп (професійно-кваліфікаційних, демографічних та ін.).

5. Система трудової мотивації має здатність до самоорганізації, відновлення і підтримування стійкості з боку зовнішнього середовища. Засвоєння цінностей відбувається в процесі соціалізації особистості, а в зрілому віці система цінностей вже насилу піддається змінам.

Для того, щоб описати будову системи трудової мотивації (елементи і взаємозв'язки між ними), необхідно виділити і обґрунтувати її ознаки. Так, якщо досягнення суспільно необхідного типу ставлення до праці є метою (функцією) системи трудової мотивації в суспільстві, то саме цей формований тип і є ознакою кожної історично зумовленої системи мотивації.

Поняття *ставлення до праці* тісно пов'язане з поняттям *трудова мотивація* і неоднозначно інтерпретується в науковій літературі. Ставлення до праці є найважливішою комплексною характеристикою свідомості працівника, що відображає прояв базової мотивації (ставлення до праці як форми соціальної активності) і прояв конкретної мотивації (ставлення до конкретного виду праці в реальних умовах у рамках певної організації чи підприємства). Ставлення до праці охоплює поняття трудової мотивації в його змістовному сенсі, тобто всю систему формування внутрішніх спонукальних сил до праці: потреб, інтересів і цінностей, сприйняття зовнішніх стимулів різного рівня і власне мотиви трудової поведінки. Чинники формування трудової мотивації ідентичні факторам формування ставлення до праці, а їхня дія виявляється як на інституціональному рівні, так і на рівні конкретних організацій чи підприємств. У той же час поняття *ставлення до праці* є ширшим за поняття

трудової мотивації, тому що враховує і ступінь задоволення потреб та інтересів. Задоволення роботою є результатом взаємодії мотивації (і базової, і конкретної) з системою стимулів до праці, які визначають конкретні умови і рівень задоволення адресованих праці потреб. Ставлення до праці, відповідно, характеризується:

- особливостями мотивації в змістовному значенні (базова мотивація як система адресованих праці потреб та інтересів, суб'єктивна цінність праці і конкретна мотивація як система спонукальних сил у конкретній виробничій ситуації);

- рівнем і структурою задоволення роботою.

Тип ставлення до праці — стійкий комплекс характеристик базової та конкретної мотивації до праці, рівня і структури задоволення роботою, що формується в конкретних історичних умовах під впливом системи стимулів до праці. Типи ставлення до праці можуть бути диференційовані не тільки в різних соціально-економічних системах, але і в рамках однієї системи в різних групах працівників.

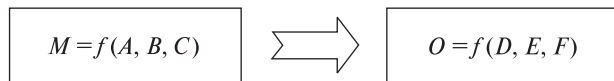
Деякі вчені [2, 3] виділяють три базові типи ставлення до праці: примус, винагорода і спонукання.

Примус — це засіб формування особливого типу зовнішньої мотивації, яка має назву вимушеної та яка заснована на застосуванні негативних стимулів в умовах обмеженої свободи вибору лінії поведінки об'єктом стимулювання. Вимушена мотивація як мотивація страху супроводжується низьким рівнем задоволення працею і характеризує особливий тип ставлення до праці: вона стає засобом виживання.

Винагорода — це засіб формування мотивації, надання працівникові можливостей для задоволення своїх потреб за допомогою праці. Винагорода може мати форму матеріальних (грошових і негрошових) і нематеріальних стимулів (моральних, соціальних, статусних та ін.). Необхідно зазначити, що форми винагород тісно переплітаються.

Спонукування як специфічний тип стимулів до праці — це апеляція до внутрішньої мотивації, застосування стимулів, що сприяють формуванню інтересу до змісту праці, прояву творчих здібностей, отриманню задоволення від процесу праці та його суспільної значимості [4].

Система стимулів до праці, як правило, об'єднує всі типи стимулів у різному поєднанні.



Формування типів ставлення до праці під впливом типів трудових стимулів: M — мотиваційний зовнішній вплив; O — сформований тип ставлення до праці; A — спонукальні стимули; D — ціннісний тип ставлення до праці; B — інструментальні стимули (винагорода); E — інструментальний тип ставлення до праці; C — примусові стимули; F — вимушений тип ставлення до праці

Проте описані типи ставлення до праці рідко трапляються в «чистому» вигляді, але постають у вигляді різних комбінацій (рисунок) [5].

Розкривши зміст системоутворювальних ознак, визначивши побудову системи трудової мотивації, розглянемо її основні компоненти і взаємозв'язки між ними. Система трудової мотивації складається з двох великих підсистем — системи стимулів до праці та особистісної підсистеми.

Система стимулів до праці має ієрархічну будову і об'єднує два рівня стимулів, характер впливу яких на мотиваційні процеси різний:

- інституційні стимули, що діють на рівні суспільства в цілому та формують, насамперед, базову мотивацію до праці;
- операційні стимули, що діють на рівні підприємств і організацій, формують (у рамках особистісної підсистеми) конкретну мотивацію до праці в певних виробничих умовах [6].

На всіх рівнях стимули до праці диференціюються за характером мотиваційного впливу на примус, винагороду і спонукування, формуючи різні типи мотивації і, відповідно, ставлення до праці в рамках особистісної підсистеми.

Таким чином, підсистеми органічно взаємодіють, а результатом функціонування системи трудової мотивації стає сформований тип ставлення до праці.

Висновки і пропозиції. Характеризуючи загальні тенденції розвитку системи стимулювання, можна відзначити поступове пом'якшення методів примусу до праці, ускладнення засобів винагород та посилення уваги до розвитку спонукаючих стимулів. Відзначаючи історичність систем трудової мотивації, що формують домінуючий тип ставлення до праці в суспільстві, можна сказати, що для кожного суспільства уявлення про ефективну систему трудової мотивації різне. Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що ефективна система трудової мотивації — це такий стан

системи, який відповідає меті прогресивного економічного розвитку конкретного суспільства на певному історичному етапі. При цьому під економічним розвитком необхідно розуміти не тільки розвиток технологічних факторів виробництва, а й людського фактора як головної продуктивної сили.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Застав Н.А. Фінансово-бюджетні механізми мотивації ефективної діяльності органів місцевого самоврядування // Економіка. Фінанси. Право. — 2010. — № 3. — С. 27—30.
2. Ісмаїлов Н.С. Механізм мотивації персоналу // Соціально-економ. науки і гуманітарні дослідження. — 2015. — № 4. — С. 25—28.
3. Кабанов В.Н. Сбалансированный механизм мотивации персонала / В.Н. Кабанов, Н.Г. Стерхова, Н.В. Кирилова // Весн. Томского гос. ун-та. — 2010. — № 341. — С. 144—150.
4. Красильников С.А. Як підвищити ефективність мотивації: від фінансової нерівності до мотиваційних деривативів // Проблеми теорії та практики управління. — 2014. — № 3. — С. 50—57.
5. Мотивація і стимулювання трудової діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів, які навчаються за спец. «Менеджмент організації», «Управління персоналом» / А.Я. Кибанов [та ін.]; за ред. А.Я. Кибанова. — Л.: Инфра-Л, 2012. — 523 с.
6. Шаниро С.А. Механізм формування ефективної матеріальної мотивації персоналу // Путівник підприємця. — 2011. — № 11. — С. 275—283.

Надійшла 03.09.2015

Ю.А. Завойських

Институт химических технологий
Восточноукраинского национального университета
имени Владимира Даля, г. Рубежное

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

В статье исследована сущность понятия мотивация, обнаружены и исследованы основные свойства системы трудовой мотивации работников предприятия, определены основные тенденции развития данной проблемы и выявлены типы отношения к труду.

Ключевые слова: развитие, трудовая мотивация, элементы, система, структура, оплата труда.

Yu.A. Zavoytskyh

Institute of Chemical Technology, East Ukrainian National University named after Volodymyr Dal, Rubizhne

THE LABOUR MOTIVATION TRENDS WITH THE SYSTEM APPROACH

In the article the essence of the concept motivation, discovered and investigated the basic properties of the system of motivation of employees, outlines the major trends of the problem and identified the types of attitude to work.

Key words: development, labor motivation, elements, system, structure, compensation.