

Кіріченко О.В.

*аспірант кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету
м. Кіровоград, Україна*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ» В СУЧАСНІЙ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ

В умовах широкої автоматизації та інформатизації виробництва від працівника вимагається все більший особистий вклад – не тільки використання знань, умінь та навичок, а й творче, інноваційне ставлення до праці, ефективна міжособистісна взаємодія, володіння комунікаційними технологіями роботи в колективі. Результати трудової діяльності формуються в процесі її здійснення, що поєднує як професіоналізм, так і поведінку, ставлення людини, що визначається особливостями особистості. Все це зумовлює використання персоналізованого підходу до мотивації трудової діяльності, який обумовлює професійний розвиток людини, розвиток його трудового потенціалу, формування людини як висококультурної особистості, що в свою чергу забезпечує зростання ефективності функціонування підприємства.

Поряд з наявною актуальністю та численністю досліджень з проблем мотивації на різних рівнях – психологічному, соціологічному та управлінському – в сучасній науковій літературі не склалося єдиного понятійного апарату, має місце його суперечливість та неузгодженість. Тому питання сучасної інтерпретації поняття мотивації є актуальним.

Трудова діяльність є предметом вивчення кількох суспільних наук. З точки зору економічної науки трудова діяльність розглядається як жорстко фіксований у часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними в трудові організації [1, с. 63]. Економіка вивчає працю як один з факторів виробництва, досліджує механізм дії економічних законів у сфері праці, трудові витрати на всіх стадіях виробничого циклу, співвідношення оплати праці з його результатами.

Психологія вивчає закономірності прояву і формування в процесі праці різних психологічних механізмів, досліджує психічні явища в процесі роботи, розглядає психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності та ставлення працівника до праці [2, с. 117].

Соціологія праці вивчає трудову діяльність як соціальний процес, як необхідну умову життєдіяльності людини і суспільства, а також розглядає соціальні чинники підвищення ефективності праці, вплив науково-технічних і соціальних умов на ставлення людей до неї [3, с. 138].

У філософії праця вивчається переважно з онтологічних і аксіологічних позицій: специфіка й зміст праці, природа праці, її зміст і значення для людини. Для філософії важливо визначити, як в цьому процесі проявляється людина, яка реалізує себе у праці.

У галузі права вивчаються проблеми, пов'язані з правовим статусом працівників, юридичним оформленням трудових відносин між працівниками та працедавцями, трудовою дисципліною, охороною праці тощо.

Науки, що вивчають працю, а отже й трудову діяльність, в багатьох випадках тісно пов'язані, перехрещуються. Всебічне знання про трудову діяльність можуть дати тільки її комплексні дослідження.

Отож, трудова діяльність стає основною потребою людини в його розвитку, зміцненні його фізичного і психічного здоров'я, забезпеченні багатства матеріального і духовного життя.

Дослідження трудової мотивації – комплексне завдання, яке потрібно розглядати з різних теоретичних позицій. В його вирішенні беруть участь цілий ряд наук, кожна з яких розглядає аспекти мотивації специфічними методами і засобами.

Трудова мотивація привертала увагу з моменту виникнення організації і появи необхідності підпорядковувати дії найманих працівників її цілям і завданням. Проте, лише з початку XX століття перед науковцями та практиками постало завдання пошуку ефективних методів мотивації поза рамками методів економічного примусу. Невід'ємним напрямом дослідження трудової мотивації стають гуманізація трудових відносин, узгодження цілей працівників і організації.

Дослідження мотивації трудової діяльності з психологічної, соціологічної, економічної чи управлінської точок зору характеризується певними особливостями та потребує конкретизації.

У теорії психології дослідженню підлягають психологічні механізми мобілізації особистості, де мотив або система мотивів виступають як найважливіший фактор актуалізації та набуття певної спрямованості поведінки індивіда в конкретній ситуації.

Мотиваційна система особистості вивчається як прояв таких якостей, як спрямованість, ціннісні установки, очікування, інтереси, прагнення, емоції. Проте, трактування поняття «мотивація» у психології є неоднозначним і відрізняється різноманітністю.

Економічна наука досліджує трудову мотивацію з позицій використання її для підвищення ефективності праці, досягнення оптимального співвідношення результатів та витрат праці, зростання економічної ефективності виробничої діяльності підприємств.

Ми пропонуємо розглядати мотивацію в контексті управління трудовою діяльністю персоналу підприємства в умовах модернізації виробництва для досягнення поставлених цілей, узгодження цілей, потреб та інтересів працівників і організації, як інструмент підвищення загальної ефективності управління працівниками та спрямування їх поведінки на організаційний розвиток.

Проведений нами аналіз наукових джерел довів, що всі визначення мотивації можна звести до двох основних груп. Першою групою визначень мотивація розглядається як сукупність факторів або мотивів. Типовим за цього підходу є визначення мотивації як сукупності внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [4, с. 112].

Другий напрямок розглядає мотивацію як процес. Типовим визначенням мотивації за другого підходу є таке: це внутрішній процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [5, с. 485].

Дещо спрощеним є підхід окремих науковців до тлумачення поняття «мотивація», які розглядають його як сукупність внутрішніх рушійних сил, обумовлене психікою людини, які спонукають її до активної діяльності та задають межі і форми цієї діяльності, додають спрямованість яка необхідна для досягнення певних цілей; або як процес спонукання кожного працівника та всіх членів колективу до активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей організації; як внутрішній стан людини, обумовлений зовнішнім або внутрішнім впливом, пов'язаний з його потребами, який активізує, стимулює та спрямовує її дії до встановленої цілі.

На наш погляд, класифікація визначень мотивації як сукупність факторів або мотивів та за процесним підходом взаємно доповнюють один одного та відображають різнобічність явища мотивації. Вважаємо за доцільне розглядати мотивацію як свідомий вибір людиною певного типу поведінки, обумовлений системою потреб, інтересів, цінностей, цілей, що виявляється у формуванні її мотиваційних настанов, під впливом комплексу факторів зовнішнього та внутрішнього характеру.

Отже, нами було проаналізовано основні наукові підходи до тлумачення поняття «мотивація» з точки зору різних наук. Більшість історичних та сучасних концепцій трудової

мотивації не є взаємовиключними, вони розглядають різні її аспекти та доповнюють одна одну.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження інтерпретації поняття «мотивація» в сучасній науковій літературі запропоновано класифікувати за двома підходами. За першим підходом мотивація розглядається як сукупність факторів або мотивів; за другим – як процес. На погляд автора, сучасна інтерпретація поняття «мотивація» має узагальнювати обидва зазначені підходи.

Література:

1. Жулина Е. Г. Экономика и социология труда. / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. - М.: Экзамен, 2009. - 97 с.
2. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах : Учебно-справочное пособие. / Ю.В. Щербатых. – М.: Кнорус, 2011. - 248 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посібник. / Г.В. Дворецька. — К.: КНЕУ, 2001. — 244 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
5. Управление персоналом организации. Учебник [Под ред. А.Я. Кибанова]. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.