

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

УДК 331.101.3

Кіріченко О.В.

Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ»

У статті проаналізовано наукові підходи до визначення поняття «мотивація» з позицій різних суспільних та економічних наук. Запропоновано розглядати зазначену категорію за структурним та процесним підходом.

Ключові слова: мотивація, трудова діяльність, трудова мотивація, мотиви, стимули.

Kirichenko O.

THEORETICAL ASPECTS OF THE TERM "MOTIVATION" WITH A MODERN TWIST

Scientific approaches to the definition of the term "motivation" with the theoretical positions of different social sciences are analyzed in the article. The basic criteria of work motivation from an economic point of view are defined. Classification of existing definitions in two directions is proposed. The first direction defines motivation as a set of factors or motives. The second direction defines motivation as a process. The definition that combines the two directions, presents.

Key words: motivation, work, employment, production, labor motivation, motives, incentives.

Кириченко О.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТЕРМИНА «МОТИВАЦИЯ» В СОВРЕМЕННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

В статье проанализированы научные подходы к определению термина «мотивация» с теоретических позиций разных общественных наук. Определены основные критерии мотивации трудовой деятельности с экономической точки зрения.

Ключевые слова: мотивация, труд, трудовая деятельность, производство, трудовая мотивация, мотивы, стимулы.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У постіндустріальному етапі розвитку людської цивілізації праця відбувається в умовах широкої автоматизації та інформатизації виробництва, характеризується зростанням соціальних очікувань працівників, підвищенням вимог до рівня їх освіти. Суспільство стає все більш людиноцентристським, а індивідуальний розвиток особистості – головною передумовою подальшого розвитку суспільства.

За таких умов 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.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.

Різні аспекти мотивації та її сутності висвітлено в роботах таких зарубіжних і вітчизняних вчених, як С. Адамс, Ф. Герцберг, Е. Кирхлер, А. Маслоу, Е. Мейо, К. Родлер, П.І. Белінський, В.К. Вілюнас, Є.Г. Жуліна, Т.С. Кабаченко, М.Ш. Магомед-Емінов, А.Г. Маклаков, Р.С. Немов, К.К. Платонов та ін.

Проте, 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.

Цілі статті. Провести ґрунтовний аналіз підходів до визначення поняття «мотивація» з різних теоретичних позицій та обґрунтувати власні пропозиції щодо сучасного трактування терміну.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Трудова діяльність є предметом вивчення кількох суспільних наук. Так, 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 ХХ 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 потребою 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. Так, Платонов К.К. характеризує мотивацію як сукупність мотивів [4, с. 92], Магомед-Емінов М.Ш. – як процес психічної регуляції конкретної діяльності [5, с. 286], Вілюнас В.К. – як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання і діяльність [6, с. 37].

Професор Маклаков А.Г. зазначає, що поняття «мотивація» використовується в сучасній психології в двоякому сенсі: як позначення системи факторів, що детермінують поведінку, і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні [7, с. 513].

Академік Немов Р.С. мотивацію в психології визначає як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, його початок, спрямованість і активність [8, с. 463].

Предметом соціології виступають статистично значущі, зафіксовані в емпіричних вимірах, типологічно згруповані мотиви поведінки різних соціальних груп (професійних, функціональних, демографічних), а також об'єктивні умови і механізми регуляції поведінки. Аналіз мотивації у сфері праці полягає у виявленні та структуруванні її змістовних компонентів, форм переходу «мотивуючого фактора» в «фактор поведінковий» [9, с. 62].

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 [10, с. 112].

Другий напрямок розглядає мотивацію як процес. Наприклад, Белінський П.І. пропонує розглядати мотивацію як динамічний процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють спрямувати її у потрібну для організації сторону, зацікавити її в активній та добросовісній роботі при виконанні покладених на неї завдань [11, с. 497]. Однак 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 [12, с. 485].

Дослідивши визначення мотивації різних науковців, Е. Кирхлер та К. Родлер встановили, що більшість визначень спирається на такі компоненти мотивації, як активація, напрямок і цілеспрямоване управління поведінкою. Активація розуміється як спонукання до дії. Напрямок визначається як особисте рішення про вибір мети.

Управління поведінкою пов'язано з тими чинниками, які сприяють реалізації поведінки аж до досягнення мети [13, с. 14].

Т.С. Кабаченко вважає, що будь-який акт управлінської взаємодії так чи інакше є або дією на інтенсивність і динамічні характеристики активності людей, або на її зміст. Це встановлює взаємини між членами колективу, спонукаючи їх виконувати необхідну, з погляду керівника, роботу [14, с. 197].

Так, вважаємо дещо спрощеним 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 [15, с. 266]; або як процес спонукання кожного працівника та всіх членів колективу до активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей організації [16, с. 4]; як внутрішній стан людини, обумовлений зовнішнім або внутрішнім впливом, пов'язаний з його потребами, який активізує, стимулює та спрямовує її дії до встановленої цілі [17].

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.

Висновки.

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.

Список використаних джерел:

1. Жулина Е. Г. Экономика и 285ззд285285логи285 труда. / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. – М.: Экзамен, 2009. – 97 с.
2. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и 285ззд285285лог: 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. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов – М.: Изд. Наука, 1986. – 176 с.
5. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов – М.: Психоаналитическая ассоциация, 1998. – 496 с.
6. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
7. Маклаков А. Г. Общая психология: Учебник для вузов. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 583 с.
8. Немов Р.С. Психология: Учеб. Для студ. высш. 285ззд285. Учеб. Заведений: [В 3 кн. – 4-е 285ззд.] Кн. 1: Общие основы 285ззд285285логи. / Р.С. Немов. – М.: Гуманит. 285ззд. Центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
9. Демидов Н. М. Основы социологии и политологии: Учеб. Пособие для студентов сред. Проф. учеб. Заведений. / Н.М. Демидов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 208 с.
10. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
11. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій: Підручник. / П.І. Белінський. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
12. Управление персоналом организации. Учебник [Под 285ззд285. А.Я. Кибанова]. – 3-е изд., доп. И перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
13. Кирхлер Э. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология: [пер. С нем.] / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е Хофманн. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – Т.5. – 312 с.
14. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 384 с.
15. Баранцева С.М. Теоретичне обґрунтування сутності понять «мотивація» та «стимулювання» / С.М. Баранцева, В.В. Моспан. // Сталій розвиток економіки, 2012. – №03 (13), – с. 265-268.
16. Асанович Н. Г. Мотивация и стимулирование персонала. Пособие. / Н.Г. Асанович. – Минск: 2007. – 53 с.
17. Городничева Н. А. Сущность и методы мотивации персонала. [Електронний ресурс]: Н. А. Городничева, А. В. Ерастова. // Системное управление. Электронное научное периодическое издание. – 2011. – №1 (11). Режим доступу до журн.: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/Gorodnicheva.pdf>.

Рецензент д.е.н., професор Семикіна М.В.