

УДК 331

*А.В. КОСТЕНКО*, магістр, ЕК-556, НТУ «ХПІ», Харків

*О.І. ЛИННИК*, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ», Харків

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

У роботі розглядаються напрямки мотивації праці, з ціллю підвищення ефективності виробництва.

Directions of motivation of labour are in-process examined, with the purpose of increase of efficiency of production.

**Ключові слова:** мотивація праці, трансформація економіки України, людський потенціал, результативність праці, матеріальні стимули.

**Вступ.** Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: М. Вебер, Т. Веблен, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, А. Сміт та ін. Провідне місце у теорії мотивації праці належить роботам: С. Адамса, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Л. Портера, Ф. Тейлора, У. Оучі. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грیشнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куліков, В. Лагутін.

**Постановка завдання.** Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей. У теоретико-методологічному обґрунтуванні формування механізму мотивації праці відсутні єдині погляди на зміст і функції його основних елементів, не існує

єдиної схеми їх взаємодії. Також відсутні наукові дослідження щодо комплексного розгляду проблеми становлення мотиваційних систем праці, проблеми адекватного визначення та практичного використання змін у мотиваційній системі праці у сучасних умовах. Це і зумовлює необхідність винайдення нових підходів щодо побудови моделей мотивації праці у сучасних умовах і обґрунтовує актуальність теми дослідження.

Сучасний етап розвитку економічної теорії характеризується підвищенням ролі особистості у сферах виробництва, розподілу, обміну, управління, що обумовлює процес їх гуманізації. Перегляд ціннісних засад діяльності людини змушує по-іншому розглядати так звану „людину економічну” і, відповідно, її мотивацію.

Метою дослідження є розробка концептуальних основ, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо побудови моделей мотивації праці для підприємств та організацій, що функціонують та розвиваються в умовах трансформації економіки України.

**Методологія.** Підвищення ефективності виробництва не може бути успішно реалізовано без розробки діючих стимулів до праці. Економічну мотивацію праці треба розглядати як спонукання людини до плodотворної діяльності з ціллю реалізації як особистих інтересів, направлених на підвищення матеріального стану, так і на реалізацію інтересів підприємства (фірми) і суспільства в цілому. Вона реалізується через різноманітні форми і методи, які поділяються на внутрішні та зовнішні. Внутрішня мотивація визначається змістом і значущістю виконаної роботи. Для людини головним в роботі є інтерес і можливість реалізовувати свій людський потенціал. Це один із стимулів, який спонукає людину працювати сумлінно і продуктивно. Іншим стимулом є значущість виконаної роботи, по-перше, для розвитку її природних талантів, а по-друге, і це не менш важливо, значущість досягнених результатів для самої людини, її сім'ї, колективу організації і суспільства в цілому [1].

Не менш важливе значення для підвищення результативності праці має зовнішня мотивація. Вона проявляється у двох формах: адміністративній та економічній. Адміністративна мотивація передбачає заходи дії на робітника у випадках порушення дисципліни. Проте при цьому в діях адміністрації повинні бути дотримані права робітника, закріплені в кодексі Законів про працю.

Економічна мотивація здійснюється через систему матеріальних стимулів, які поділяються на грошові та не грошові, і методів, посилюючих зацікавленість у праці.

У механізмі мотивації трудової діяльності поєднуються: суб'єкт мотивування, як джерело внутрішніх мотивів, та об'єкт зовнішніх чинників впливу; роботодавець, що ототожнює цілі організації та дії якого створюють зовнішні чинники мотиваційного механізму; мотиваційна сфера особистості, що охоплює чинники інтринсивної мотивації; зовнішнє середовище, яке формує умови для функціонування роботодавця і суб'єкта діяльності, встановлює порядок взаємозв'язків між ними. Крім того, принципове значення має відокремлення результатів першого рівня, які характеризують матеріально-речову форму діяльності (економічні, виробничі, соціальні результати), та результатів другого рівня, які визначають ставлення індивіда до самого процесу діяльності (усвідомлення досягнення власної мети, самовдосконалення, можливість спілкування, т. ін.).

**Результати дослідження.** Можна стверджувати, що внутрішні тенденції механізму мотивації розвиваються нелінійно та циклічно. Домінанта інтринсивної мотивації характерна для періодів економічного зростання, тоді як за умов погіршення господарської кон'юнктури та соціально-політичної ситуації, вона безумовно стає менш вираженою, відходить на другий план, поступаючись місцем домінанті екстринсивної мотивації, проте не зникає зовсім.

Отже, досліджено теоретико-методичні основи формування механізму мотивації праці в умовах трансформації економіки України. У результаті проведеного дослідження зроблено такі **висновки**:

1. Поступове підвищення ролі особистості в усіх сферах господарювання обумовлює процес їх гуманізації, що змушує по-іншому розглядати так звану людину економічну ” і, відповідно, її мотивацію. Існуючі на сьогодні теорії мотивації системно не розкривають принципів виникнення та функціонування механізму мотивації праці, не відображають у повній мірі структуру взаємодії окремих його чинників.

2. Виокремлення внутрішньої (інтринсивної) та зовнішньої (екстринсивної) мотивації у рамках єдиного мотиваційного процесу дозволяє уникнути суперечностей у поглядах на основні елементи механізму мотивації праці, а також чітко визначити місце та роль мотиваційно-цільового резонансу у процесі мотивації.

3. Безперечне розходження в глибинних механізмах функціонування мотивації, як рушійної та спонукальної сили праці, дозволяє класифікувати різні форми людської діяльності за ознаками мотиваційного механізму їх виникнення і функціонування: за домінантою інтринсивної чи екстринсивної мотивації, а також за метою та результатами діяльності.

4. Аналіз структури механізму мотивації праці в Україні підтвердив, що провідними мотивами більшості працівників виступає прагнення отримати відповідний рівень доходів, що і формує домінанту зовнішньої позитивної мотивації; зовнішня негативна мотивація є достатньо сильною і обмежує професійний розвиток особистості, атрофує її внутрішні інтереси та потреби. Потенціал внутрішніх мотиваційних чинників є достатньо великим, проте ні сучасні реалії, ні існуючі на розглянутих підприємствах моделі мотивації праці, не дають їм можливості бути реалізованими.

**Список літератури:** 1. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України: Автореф. Дис. канд. екон. наук/ *М.В. Гунченко*; Дніпропетр. ун-т економіки і права. - Д., 2006. – 19с. 2. Коваленко М.В. Фактори формування мотиваційного механізму трудової діяльності в умовах кризи // *Регіональні перспективи*. – 2000. – №6. – С.53–55. 3. *Коваленко М.В.* Риск как один из субъективных факторов человеческого потенциала. // *Ризикологія в економіці та підприємстві*. Збірник наукових праць за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (27–28 березня 2001 року). – К.: КНЕУ, Академія ДПС України, 2001. – С.174–175. 4. *Гунченко М.В.* Криза мотиваційної системи в Україні: причини та наслідки // *Регіональні перспективи*. – 2003. – №7–8. – С.23–24. 5. *Гунченко М.В.* Основні принципи побудови та функціональний розподіл моделі мотивації праці // *Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського*. Серія: Економічні науки. – 2003. – №4. – С.71–75.

Подано до редакції 26.10.2010