

УДК

*Баранцева С.М.,
канд. екон. наук, доцент кафедри прикладної економіки
Моспан В.В.
магістрант
Донецький національний університет економіки і
торгівлі імені Михайла Туган-Барановського*

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «МОТИВАЦІЯ» ТА «СТИМУЛЮВАННЯ»

Постановка проблеми. Обрана тема обумовлена тим, що розвиток соціальних відносин у суспільстві змінює потреби персоналу підприємства. Так на сучасному етапі розвитку економіки крім матеріального фактора велике значення мають моральні стимули і соціальні пільги. Розвиток моральних форм стимулювання найманих робітників збільшує значення корпоративного мислення працівників та розвиток системи соціальних пільг.

Терміни «мотивація» та «стимулювання» незважаючи на давнє походження не мають однозначного трактування їх співвідношень. Так у західній економічній літературі містяться дані щодо сучасних форм мотивації і стимулювання персоналу, але вони розрізнені, відбивають специфіку окремих країн і не застосовні в чистому вигляді в українській економіці. У публікацій на цю тему вкрай мало.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації і стимулювання праці висвітлюються в наукових працях таких вітчизняних учених: А.О. Бадіон, В.Ф. Грищенко, Л.І. Донець, Т.О. Дяченко, Г. М. Захарчин, А.М. Колот, Н. П. Любомудрова, В.М. Милашенко, О.С. Соснин, І.І. Тимошенко, В.Г. Шульга та інші. й ін. Ними був внесений істотний внесок у розробку теорії і практики стимулювання праці. Однак, на сучасному етапі розвитку виробництва і суспільства у вітчизняній науковій літературі одержало поширення ототожнення мотивів і стимулів, а також процесу мотивації й стимулювання. Отже першочерговою задачею, у вивченні даної проблематики,

є понятійно-теоретичне усвідомлення відмежування поняття "мотивація" від поняття "стимулювання".

Постановка завдання. Мета статті полягає в удосконаленні визначення поняття «мотивація» на основі вивчення особливостей і відмітних рис понять «мотивація» та «стимулювання».

Виклад основного матеріалу. Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій [2,8,7,4,10] у цій сфері свідчить, що серед учених існують різні думки із приводу досліджуваних понять (табл.1). Так, Колонтаевский О.П. під мотивацією розуміє процес розвитку й закріплення у працівників внутрішніх мотивів до діяльності [3].

У той же час Латиш Н.В. зазначає, що мотивувати працівника - значить використовувати внутрішні причини, що спонукують працівника до діяльності, допомагати йому їх усвідомити. При недоліку або відсутності таких причин включається стимулювання, з метою формування мотивів до праці (внутрішніх збуджуючих чинників, зумовлених певними потребами). Це означає, що в процесі реалізації стимулів до праці формуються нові ціннісні орієнтації, тобто нова трудова мотивація [6].

Таблиця 1

Визначення поняття «мотивація» різними авторами

Автори	Визначення «мотивації»
Мотив (від лат. moveo - «рухаю»)- внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії.	
Г.Г. Зайцев	це спонукання до активної діяльності особистостей, колективів, груп, пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби
Б.Ю. Сербінського	це спонукання людей до діяльності
Е.А. Уткін	стан особистості, що визначає ступінь активності та спрямованості дій людини в конкретній ситуації
А.М. Колот	це сукупність 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.

Аналіз розглянутих підходів показує, що вони частково збігаються, але при цьому кожен із них розкриває певну сторону цієї складної і багатогранної категорії. Проте більшість сучасних економістів приділяють увагу, перш за все, способам спрямованості мотивації, не поглиблюючись у джерело її виникнення (внутрішні чинники). Одночасно дослідники єдині в думці про те, що мотивація є процесом досягнення цілей організації.

Таким чином, мотивацію можна розглядати, з одного боку, як процес зіставлення образу своєї потреби з образом зовнішнього предмета (потреби). З іншого боку, мотивація (як механізм) – це внутрішній психічний механізм людини, що забезпечує упізнання предмета відповідно до потреби і запускає спрямовану поведінку з присвоєння цього предмета (якщо він відповідає потребі). Тому, мотивація може перебігати в людини без сторонньої допомоги. А на підприємстві доцільно говорити про організацію чи управління мотивацією (мотиваційними процесами) людини, персоналу і ін.

Авторське розуміння поняття мотивація полягає у тому, що його варто розглядати 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.

Мотивувати співробітників насильницьким чином неможливо. Тому система мотивації опирається на спеціальні зовнішні заходи, які мають ціленаправлений вплив на внутрішні цінності і потреби працівника з метою покращення результатів його трудової діяльності та реалізації цілей розвитку підприємства.

Таким чином, поряд з терміном «мотивація» у теорії та практиці мотивації персоналу широко використовується термін «стимулювання». Але й досі поширеною є думка про тотожність змісту «мотивації» та «стимулювання». Це обумовлено тим, що деякі вчені в основі стимулювання бачать не лише зовнішні, а й внутрішні чинники. Але стимули слід розглядати лише як зовнішні блага, за допомогою яких здійснюється вплив на мотивацію персоналу.

Отже, стимули виконують роль важелів впливу або носіїв «роздратування», що викликають дію певних мотивів. В якості стимулів можуть виступати окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань і можливостей, що надаються можливості та багато іншого, що може бути запропоновано людині в компенсацію за його дії або що він бажав би отримати в результаті певних дій.

Таблиця 2

Визначення поняття «стимулювання» різними авторами

Автори	Визначення «стимулювання»
Стимул(від лат. stimulus – стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, зовнішня спонукальна причина	
О. Колонтаєвський	Під стимулюванням слід розуміти процес формування менеджерами мотивів у працівників за допомогою використання певних стимулів.
Д. Н. Ушакова	Стимул – це причина, що спонукає до діяльності, що створює сприятливі умови для розвитку чого-небудь
Стимулювання в психології	Це зовнішнє спонукання активності працівника, ефект якого опосередкований психікою людини, її поглядами, почуттями, інтересами, прагненнями і т.д.
А.М. Колот	Стимулювати – це означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх зовні.
Ф.Н. Щербак	Об'єкт стає стимулом тільки тоді, коли він, неодмінно відбившись в почуттєвих або розумових образах, у той же час реально зачіпає потреби та інтереси особистості.
О.С. Виханський, О.І. Наумов	Стимулювання праці - це спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішніх і зовнішніх рушійних сил; завдання інтенсивності цієї діяльності, її кордонів, форм і спрямованості, у результаті чого досягаються певні цілі.

Аналіз понять «стимулювання» (табл. 2) з різних джерел [3,5,9,4,1,10] дозволив нам сформулювати авторське поняття: стимулювання – це певний зовнішній вплив на людину, що дозволяє спонукати її до необхідної активної дії. Отже, стимулювання передбачає сукупність дій суб'єкта управління, у тому числі створення умов (як зовнішній чинник), які допоможуть більш ефективно виконувати роботу за рахунок формування комплексу мотивів у працівника.

Стимулювання тим рідше застосовується в якості засобів управління людьми, чим вище рівень розвитку відносин в організації, якість робочої сили та ступінь зацікавленості в участі в справах організації, здійснюючи необхідні дії, не чекаючи або ж взагалі не отримуючи відповідного стимулюючого впливу.

Таким чином, дослідження сутності понять «мотивація» та «стимулювання», дозволило на відміну від традиційного розуміння виявити взаємозв'язок та взаємозалежність цих понять (рис.1).



Рис.1 - Місце та засоби впливу мотивації та стимулювання у процесі реалізації цільової дії

Так, мотивація – внутрішній спонукальний механізм, який формується на основі свідомості людини (працівника), виходячи з її потреб, здібностей та бажань і націлений на досягнення визначених результатів трудової діяльності. На людину впливають різні фактори які викликають у людини психоемоційні процеси (інтерес, радість, подив, страждання, гнів, відрaza, презирство, страх, сором і т.д.). Ці фактори є оточенням людини (підприємство, товариство, близьке оточення і т.д.), які впливають на його і спонукають за допомогою внутрішніх чи зовнішніх чинників, а отже прагненню до певної цільової дії.

А стимулювання це комплекс зовнішніх чинників впливу на поведінку працівника. Вони залежать від відносин людини з середовищем (це може бути бажання отримати винагороду, уникнути покарання тощо). Якщо людина працює через гроші, то гроші є зовнішнім чинником, якщо ж переважно через інтерес до роботи, то гроші виступають внутрішнім чинником.

Підприємство може цілеспрямовано застосовувати по відношенню до людини стимули для впливу на його зусилля, старання, наполегливість, сумлінність, цілеспрямованість у справі вирішення завдань, що стоять перед організацією, і включення відповідних мотивів.

Тому щоб мотивувати працівника замало використовувати матеріальне заохочення та метод «батога і пряника» необхідно створити сприятливі умови праці.

Таким чином, у процесі реалізації цільової дії механізм мотивації проходить через психоемоціональні процеси людини та спонукають її до дії, в той час як стимулювання впливає безпосередньо на дії людини без його повного психологічного осмислення.

Стимулювання принципово відрізняється від мотивування. Суть цієї відмінності полягає в тому, що стимулювання - це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування. Стимулювання - це зовнішній вплив на людину для здійснення потрібної дії, а мотивація – це внутрішня рушійна сила, яка змушує людину певним чином діяти.

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій у цій сфері свідчить, що серед учених існують різні думки із приводу досліджуваних понять. А першочерговою задачею, у вивченні даної проблематики, є понятійно-теоретичне усвідомлення відмежування поняття "мотивація" від поняття "стимулювання".

Отже, розглянувши та проаналізувавши поняття “мотивація” та “стимулювання” можна зробити висновок, що ці поняття займають одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вони виступають безпосередньою причиною їхньої поведінки.

Поняття “мотивація” та “стимулювання” не є тотожними і тому потребують детального дослідження особливостей застосування одного та іншого в механізмі управління персоналом. Це забезпечить ефективність управління персоналом, що сприятиме покращенню добробуту працівників та зростанню прибутковості та конкурентоспроможності підприємства.

Бібліографічний список

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс: підручник - М., 1996. С. 100
2. Зайцев, Г. Г. Управление персоналом: учебное пособие / Г. Г. Зайцев – СПб. : Северо-Запад, 1998. — 127 с.
3. Колонтаевский О.П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала / О.П. Колонтаєвський // Вісн. Міжнар. Слов`ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. - 2006. - № 6 - С. 42-44.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник/ А.М. Колот-Вид. 2-ге, без змін – К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.
5. Большой толковый словарь русского языка: репринтное издание / Д. Н. Ушаков — Под ред. Д. Н. Ушакова.: М., 2000. — с. 672
6. Латиш Н.В. Аналіз досліджень проблеми мотивації та стимулювання праці як чинника підвищення продуктивності сільськогосподарського виробництва//Науково дослідний центр "Донецькагропромпродуктивність"
7. Уткин Е.А. Основы мотивационного менеджмента: учебное пособие / Е.А. Уткин – Москва, 2000г. , 352стр.
8. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. Б. Ю. Сербиновского, С. М. Самыгина.– М. : Приор, 1999. — с. 432
9. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности: (методологический аспект) / Ф.Н. Щербак – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976 -280с.

10.Энциклопедический социологический словарь: под ред./ В. Осипова. – М., 1995. – 625 с.

Анотація

Статтю присвячено вивченню особливостей і відмітних рис понять «мотивація» та «стимулювання», визначенню місця та засобів впливу мотивації та стимулювання у процесі реалізації цільової дії, удосконалено визначення поняття «мотивація»

Ключові слова: мотивація, мотив, стимулювання, стимул, підприємство.

Аннотация

Статья посвящена изучению особенностей и отличительных черт понятий «мотивация» и «стимулирование», определению места и средств воздействия мотивации и стимулирования в процессе реализации целевой действия, усовершенствована определения понятия «мотивация»

Ключевые слова: мотивация, мотив, стимулирование, стимул, предприятие

Annotation

The paper studies the characteristics and distinguishing features of the concepts of "motivation" and "stimulating" the definition of the place and the means of motivation and incentives in the implementation of targeted actions, improved definition of the term "motivation"

Keywords: motivation, motivation, stimulation, stimulus, the company