

Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці

Р. НАЗАРИШИН

Чернівецька філія Міжрегіональної Академії управління персоналом

У статті спрямовано усі мотиваційні теорії та концепції в один єдиний напрям — «мотиватика», якому запропоновано надати статус науки. Виокремлено її предмет, метод пізнання та функції.

В статті направлено все мотивационные теории и концепции в одно единственное направление — «мотиватика», которому предложено предоставить статус науки. Выделены её предмет, метод познания и функции.

All motivational theories, concepts in this article are focused in a single direction «motivatics», which is proposed to give the status of science. There is separated it's subject, method of cognition and function.

Ключові слова: *мотиватика, наука, мотивована діяльність, об'єкт, предмет дослідження, методи пізнання, функції.*

Актуальність проблеми. Інтерес до пізнання внутрішньої природи людини, її потреб, мотивів, інтересів постійно зростає. Мотивація праці має визначальне значення у досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань, в першу чергу, стратегічного змісту, місії, цілей підприємства, а також відіграє провідну роль в активізації проявів інтуїтивності, комунікативності, альтруїстичності та творчості персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невирішеної частини проблеми. Серед вчених, що зробили вагомий внесок у розвиток дослідження мотивації праці, слід виділити: Н. Гавкалову, Й. Завадського, Л. Федулову, О. Сердюк, Т. Дяченко, Г. Мошека, Ю. Поканевича, Т. Скрипко та інших. Дослідження проблем мотивації праці є цінним ключем до вдосконалення управління персоналом, створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу працівника, підвищення якості праці та виробництва власної продукції підприємства. Дослідження мотивації праці — це свідоме проникнення у сутність людини, її сенс життя, звички, потреби, мотиви, поведінку. Це, в свою чергу, дозволяє зрозуміти зміст та сутність мотивації праці, необхідність мотивування, виокремити основні принципи, методи та механізм мотивування персоналу. Проте поняття мотивів праці сьогодні не належить одній певній галузі знань. Мотивацію як сукупність мотивів праці вивчають фахівці різних галузей. Мотивація є системою знань, а за умови, коли система знань має свій об'єкт пізнання, предмет, методи, закономірності, категорії, вона може претендувати на статус науки. Саме з цих причин мотивація має право на існування як наука про мотиваційні явища, процеси та їхній зміст.

Метою статті є спрямування усіх мотиваційних теорій, концепцій в один єдиний напрям, який можливо назвати «мотиватика» з виокремленням об'єкта, предмета, методів пізнання та її функцій як науки;

розглянути основні категорії та різносторонність розуміння предмета «мотиватика».

Виклад основного матеріалу дослідження. Основою мотивації праці у ранніх теоріях мотивації є фізичний примус. Таке розуміння предмета теорії було закладено ще Аристотелем, Демокритом, Платоном та ін. З часом мотивація праці пов'язується:

- зі змістом потреб, предметом теорій яких стають людські потреби: теорія потреб М. Туган-Барановського (1904 р.), теорія ієрархії потреб А. Маслоу (1943 р.), двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія набутих потреб вищого рівня Девіда С. Мак-Клелланда (1962 р.), теорія існування, взаємозв'язку та росту К. Альдерфера (1972 р.);

- із мотиваційним процесом, предметом теорій якого стають процеси зусиль для досягнення цілей: теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса (60-ті роки ХХ ст.), комплексна теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулера, теорія постановки цілей Е. Локка (1966 р.), теорія створення цілей О. Макаренка;

- із багатством, предметом теорій якого стає бажання збагатитися — мати прибуток: теорії «економічної людини» А. Смітта, А. Маршалла, Д. Рікарда, Ф. Тейлора;

- із внутрішнім ставленням до праці та людини, предметом теорій якого стають різні групи, портрети людей: теорія «Х» та «У» Д. Мак-Грегора, теорія «Z» У. Оучі (1981 р.);

- із підсвідомістю людини, предметом теорій якої стають нейропсихологічні механізми: теорії З. Фрейда, К. Юнга, Е. Еріксона, А. Адлера, Е. Фромма та ін.;

- із людськими можливостями, предметом теорій яких стають чинники матеріального змісту: теорії матеріальної мотивації (Д. Богиня, М. Малік, В. Діесперов та ін.);

- із людськими стосунками, предметом яких стають умови праці, які впливають на продуктивність роботи людей (Е. Мейо, Ф. Ротлісберг);

— із соціальним змістом, предметом теорій якого стає поведінка людини у її соціальному середовищі: теорія мотивації соціального вивчення А. Бандури;

— із регулюванням поведінки людини, предметом теорій якого стають міжперсональні відносини: інтерперсональні теорії Б. Скіннера, П. Жене, Й. Завадського та ін.;

— із орієнтаційною поведінкою, предметом теорій якої стає приватна власність: теорії приватновласницької орієнтації В. Юрчишина, І. Прокопа, П. Саблук та ін.

Розглянуті попередньо інші мотиваційні теорії, концепції можуть бути об'єднані в один єдиний напрям з наданням такому напрямку назви «мотиватика» як науки. Мотиватика як наука — це, з одного боку, набір теорій, концепцій, що намагаються пояснити появу мотивів, їх активізація за допомогою стимулів та продуктивне використання для забезпечення ефективності працюючих колективів, а з іншого — значна кількість мотиваційних підходів, методів, рішень, рекомендацій, що містять практичний досвід мотиваційного управління (мотиваційного менеджменту).

Мотиватика як наука про мотиваційні процеси та явища в суспільстві має свій об'єкт, предмет та методи дослідження.

1. Об'єкт дослідження. «Об'єкт науки — це реальні явища, інакше феномени або носії явищ, які досліджує певна наука позначаючи їх як ноумени»¹. У мотивації об'єктом вивчення виступає досвід практики мотиваційного управління, його систематизація, пояснення і узагальнення способів та методів мотивування персоналу.

2. Предмет дослідження. Предмет — це зміст, що включає основні методи, поняття, категорії, властивості, що розкривають її як науку. Предметом науки мотиватики є мотивована діяльність, яка має свої принципи, функції, процес та методи, способи її здійснення (рис. 1).

3. Методи пізнання мотиваційних процесів. Метод — це спосіб, засіб розуміння предмета пізнання через різні прийоми, принципи та підходи. «Метод науки — це шлях, спосіб, знаряддя теоретичного дослідження предмета»². Методи дослідження науки мотиватики — це сукупність різних прийомів, способів, за допомогою яких здійснюється дослідження мотиваційних процесів, явищ та їхній зміст.

Предмет мотиватики як науки можна розглядати у морально-психологічному, функціональному, поведінковому, управлінському, організаційному та загальному розумінні.

У морально-психологічному розумінні предметом мотиватики є психологічні і психофізіологічні якості та можливості персоналу, що забезпечують зростання продуктивності, якості та ефективності праці. «З точки зору психології мотивація — це потяг чи потреба, що спонукає людей діяти з певною метою; це внутрішній стан, який заряджає людину енергією, направляє і підтримує її поведінку»³. «Мотивація є психологічною умовою організації внутрішнього духовного світу особистості, що визначає вибір спрямованості її поведінки»⁴.

Сучасна психологія розглядає мотивацію у двоякому розумінні: як детермінація поведінки через систему чинників (потреби, мотиви, інтереси, наміри та інше) і як характеристики мотиваційного процесу, який активізує трудову поведінку.

У функціональному розумінні предметом мотиватики є мотивація як функція (виконання) поставлених завдань, показників праці. Особливість функції мотивації полягає у забезпеченні максимальної віддачі персоналу підприємства через розуміння та можливе задоволення керівництвом їхніх потреб, мотивів, інтересів, звичок. «Функція мотивації — це процес спонукання особистості до діяльності для досягнення суб'єктивних цілей і цілей організації (фірми)»⁵. Завдання функції мотивації — забезпечити виконання роботи членами організації відповідно до делегованих їм обов'язків і згідно з планом⁶. Всі функції менеджменту є рівними і одночасно важливими, як на початку створення підприємства, так і в подальшій його діяльності. Але функція мотивації (мотивування) є набагато важливішою за інші. За допомогою функції планування можна розробити завдання, цілі, спланувати діяльність на багато років наперед; функцією організації створити ефективну структуру, зібрати і організувати людей; функцією контролю виявити недоліки, але в кінцевому результаті саме функція мотивації забезпечує виконання згаданих вище планів, цілей, саме вона покращує і добробут працівників, і життєдіяльність підприємства в цілому. Отже, мотивацію слід розглядати як одну із найважливіших функцій менеджменту. Її можна ще назвати функцією залучення персоналу до праці.

¹ Економічна теорія: макро— і мікроекономіка. Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів // За редакцією З. Ватаманюка та С. Панчишина. К.: Дім Альтернативи, 2001. — С. 12.

² Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник // О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — С. 13.

³ Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник. // В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. — К.: Професіонал, 2006. — С. 137.

⁴ Завадський Й. С. Менеджмент: Management. Т. 1. — Вид. 2-е. // Й. С. Завадський. — К.: Укр.-фінськ. інститут менеджменту і бізнесу, 1998. — С. 482.

⁵ Дяченко Т. О. Основи менеджменту. Навчальний посібник // Т. О. Дяченко. — К.: Кондор, 2010. — С. 68.

⁶ Забогін О. М. Менеджмент: навчальний посібник // О. М. Забогін, І. В. Сіренко. — Миколаїв: НУК, 2007. — С. 28.

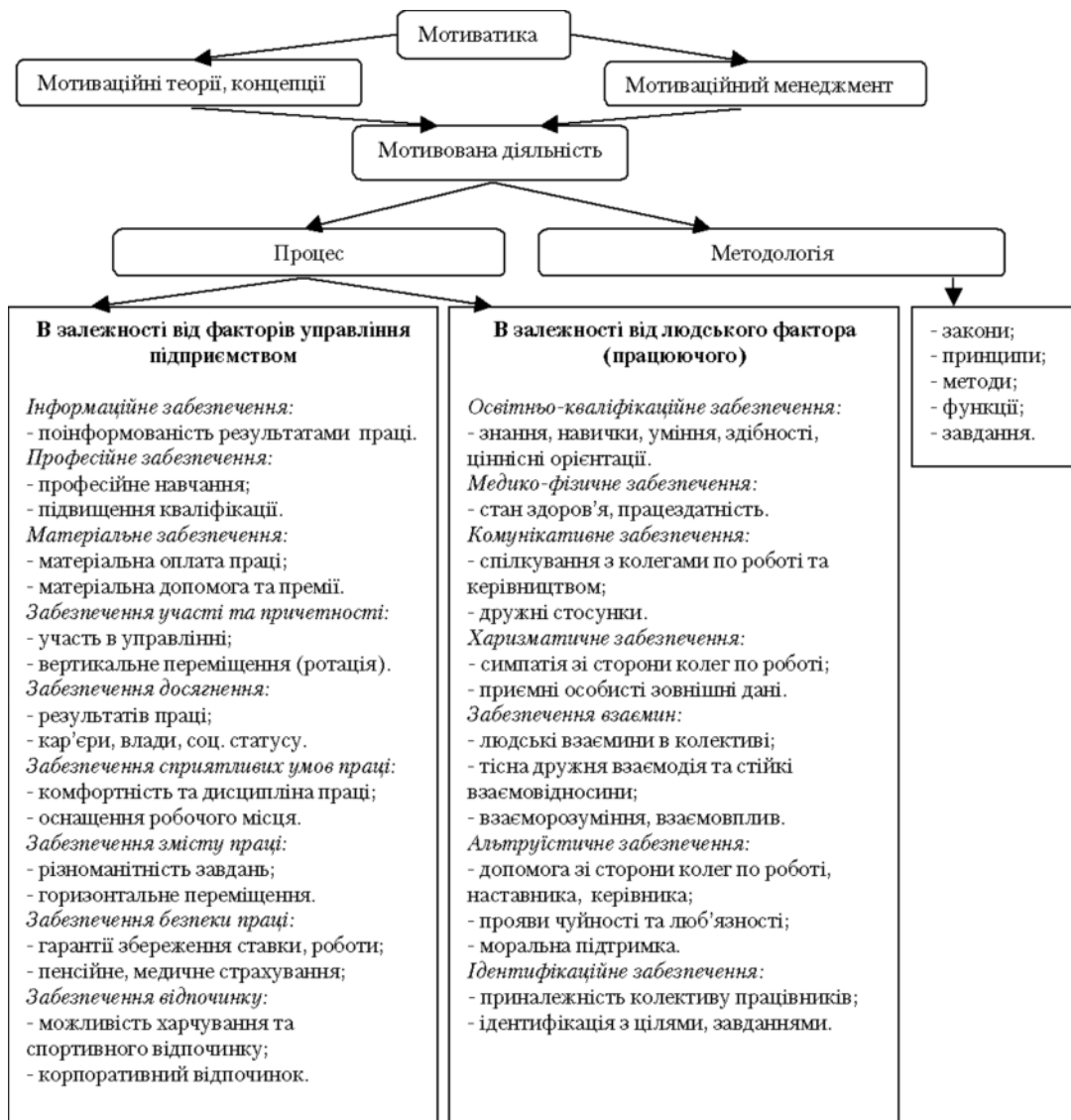


Рис. 1. Складові мотиватики як науки про мотивовану діяльність.

У поведінковому розумінні (з точки зору поведінки людини) предметом мотиватики є процеси свідомого вибору певного напрямку діяльності (типу поведінки) шляхом впливу стимулюючих (зовнішніх) та мотивуючих (внутрішніх) факторів. Управління поведінкою працівника здійснюється різними методами та функціями менеджменту. Методи і функції менеджменту можуть нести як позитивний — мотивувати працівників до праці, так і негативний вплив — демотувати їх. Функція контролю на підприємстві включає перевірку результатів роботи працівників. Коли керівництво проводить таку перевірку, воно тим самим стимулює у працівника пізнавальний та мотиваційний тип поведінки, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Якщо таку перевірку перетворити на постійний контроль, такий ефект зникає і поведінка буде спрямована лише на забезпечення проведення контрольних перевірок. Для того,

щоб перевірка результатів роботи несла мотиваційний характер, керівництву слід здійснювати їх лише за необхідності або з певних причин, які повинні обов'язково знати працівники. Правильне управління поведінкою працівника потребує вміння різними способами викликати спонукаючі мотиви.

Спонукати працівників до праці слід в комплексі з функцією мотивації, що включає мотиваційний контроль, мотиваційне планування, мотиваційну організацію праці.

В управлінському, з точки зору менеджменту, розумінні предметом мотиватики є управлінська діяльність, основою якої є спонукання персоналу до роботи, стимулювання на досягнення власних цілей, стратегічної мети підприємства. «З точки зору менеджменту мотивація — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання працівників до роботи»⁷. «З позиції менеджменту мотивація — це

⁷ Скрипко Т. О. Менеджмент. Навчальний посібник // Т. О. Скрипко, О. О. Ланда. — К. : Центр навчальної літератури, 2006. — С. 45.

сукупність спонукальних причин, людської поведінки, його теоретичної і практичної діяльності, трудового чи іншого акту; це спонукальна сила і бажання людини щось зробити; процес спонукання людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації»⁸. Управляти — це стимулювати інших до досягнення певної мети, а не примушувати їх робити те, що вважаєш правильним⁹.

В організаційно-управлінському розумінні предметом мотивації є спонукальний вплив керівника на працівника, його трудову діяльність. «Мотивація в організаційному контексті — це процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання і потреби»¹⁰. Керівництво проявляється через вплив на підлеглого працівника з метою переорієнтації його інтересів шляхом формування мотиваційного ядра з наступним розвитком трудового потенціалу.

У загальному розумінні предметом мотивації є рушійні сили, які спонукають до трудової діяльності. «Мотивація в загальному розумінні — сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій»¹¹. «В широкому розумінні під мотивацією розуміють процес спонукання себе та інших для ефективної діяльності і досягнення поставлених цілей перед кожним працівником і організацією в цілому»¹².

Отже, предметом мотивації як галузі знань про мотивацію є психологічні та психофізіологічні якості та можливості людини, її внутрішня складова (мотиви, потреби, інтереси) та зовнішня (стимули, заохочення); мотивація як функція (виконання) поставлених завдань, показників праці; процес свідомого вибору наряду діяльності (типу поведінки); управлінська діяльність, побудована на стимулюванні; спонукальний вплив керівника на працівника.

Мотиватика як наука використовує широкий спектр методів пізнання мотиваційних процесів, а саме: метод індукції (індуктивний метод) — це метод дослідження, що розпочинається від часткового до загального, від фактів до теорії; метод дедукції (дедуктивний метод) — це метод дослідження, що розпочинається від сформульованої попередньо неперевіреної гіпотези, від теорії до практики; метод синтезу — це метод вивчення об'єкта дослідження у його

цілісності, у єдиному зв'язку та поєднанні окремих частин; метод аналізу — це поділ предмету пізнання, абстрагування окремих частин цілого; метод опитування — збір інформації про досліджуваний об'єкт шляхом анкетування, тестування, інтерв'ювання; метод порівняння — це пізнання дійсності шляхом встановлення спільних і відмінних ознак між процесами, явищами, об'єктами.

Мотиватика як наука про мотивовану діяльність функціонує та розвивається на таких методологічних засадах, як закони, закономірності, методи, принципи. Основою побудови мотивованої діяльності є: закони — категорії, що впливають із сутності мотиваційних процесів, явищ та зумовлюють їх розвиток, а також відображають здатність забезпечувати ефективність мотиваційної системи; принципи — основні вихідні положення, ідеї, норми, орієнтири, відповідно до яких будується мотивована діяльність та управління; методи — це сукупність засобів формування мотивів праці у людини з метою досягнення бажаного результату трудової діяльності.

Предметом науки мотивації є мотивована діяльність, її складові та процес здійснення спонукання до праці, її якості, ефективності. Формуючи предмет дослідження, мотивація використовує для опису різних явищ та процесів наступні поняття: процес мотивації (мотиваційний процес) — це сукупність зовнішніх і внутрішніх впливів на людину з метою спонукання її до певних результативних дій і мотивів одержання винагороди за роботу¹³; система мотивації — це впорядкована цілісність, побудована на засобах певних видів мотивації, а також чинниках стимулювання, що впливають на мотиви праці; стійкість системи мотивації — це здатність системи зберігати свою «мотиваційну силу» для досягнення запланованих результатів праці при наявності різних демотивуючих впливів; мотиваційне поле — це ситуаційно створене навколо працівника поле, що містить арсенал мотивів праці, які спонукають до підвищення якості, продуктивності, ефективності праці та потребують постійного оновлення за допомогою різних чинників та арсеналу засобів мотивації.

Ключовою категорією науки мотивації є мотивація. Мотивація — це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати

⁸ Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник. // В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. — К.: Професіонал, 2006. — С. 137.

⁹ Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту: навчальний посібник. / Б. В. Новіков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — С. 51.

¹⁰ Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник // Н. Л. Гавкалова. — Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2004. — С. 158.

¹¹ Федулова Л. І. Бізнес — менеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Федулова, В. Г. Федоренко, В. Ф. Грицьов та інші. К.: МАУП, 2007. — С. 106.

¹² Менеджмент. Навчальний посібник // Г. Є. Мошек, Ю. В. Поканевич, А. С. Соломко, А. В. Семенчук. — К.: Кондор, 2009. — С. 118.

¹³ Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: Навчальний посібник / О. Д. Сердюк. К.: Професіонал, 2004. — С. 139.

певні дії. Сутність зростання продуктивності, якості праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу.

Мотиватика включає теорію мотиваційного управління персоналом і як наука досліджує мотиваційні процеси та явища, що виникають в мотиваційній структурі працівника, мотиваційній системі підприємства та цілого суспільства. Мотиватика як наука про дослідження мотиваційних проблем виникла на підґрунті таких наук, як психологія, праксеологія, акмеологія, соціологія, маркетинг, економіка. Але перш за все, її теоретичним фундаментом є менеджмент, котрий вивчає способи, методи ефективного управління людьми шляхом умілого використання мотивів праці. Тому теорія та практика мотиватики передбачає дослідження проблем, що є об'єктом їх вивчення. Зв'язок мотиватики з менеджментом полягає, насамперед, у тому, що «мотивація — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукування себе та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей або цілей організації»¹⁴.

Зв'язок мотиватики з психологією полягає у тому, що мотивацію можна визначити як «сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її початок, скерованість і активність»¹⁵.

Навчитися управляти людиною за допомогою актуалізації її мотивів, ефективного формування мотивованої діяльності є основою науки «мотиватика». Мотивація — це складний, малопізнаний процес формування мотивів праці, які змінюються залежно від кожної конкретної ситуації, на які впливає значна кількість внутрішніх та зовнішніх чинників. Отже, основна мета мотиватики полягає у використанні різних теоретичних знань про мотивацію у практиці мотивованої діяльності; застосуванні різних підходів до вирішення проблем праці та управління залежно від конкретної ситуації; у побудові ефективної системи мотивації та забезпеченні її стійкості.

Мотиватика як наука визначається перш за все функціями (від лат. *function* — здійснення), які вона покликана виконувати та вирішувати. Серед важливих її функцій слід виокремити:

1. Пізнавальна (гносеологічна) функція. Глибоке вивчення складових елементів мотивації праці, менеджменту, трудової діяльності, що дає можливість пізнати та розуміти процеси і явища, що відбуваються в управлінні персоналом підприємства.

2. Методологічна функція. Методологічну основу мотиватики як науки складають різні теорії мотивації. Отримані знання стають методологічним підґрунтям для вивчення таких галузей знань, як мене-

джмент, управління персоналом, управління якістю та продуктивністю праці тощо.

3. Практично-рекомендаційна функція. Результати дослідження переходять у рекомендації, які знаходять своє практичне впровадження та стають необхідною базовою умовою зростання зацікавленості працівників у колективній праці, збільшенні доходів, прибутку; стають основою правильного відтворення здатності до підвищення якості праці, продукції та дисциплінування персоналу на досягнення організаційних успіхів.

4. Прогнозуюча функція. Прогнозування рівня та стану мотивації праці, мотивації менеджменту, трудової діяльності є науковим передбаченням майбутніх позитивних змін, розвитку, перспектив та розв'язання проблем, пов'язаних з активізацією персоналу, застосуванням відповідних мотивів праці, вдалими використанням стимулів з метою ефективного управління персоналом підприємства.

Висновки. У статті здійснено спробу об'єднати усі мотиваційні теорії, концепції в один єдиний напрям та надати йому назву — «мотиватика».

Мотиватика — це наука про мотиваційні процеси та явища в суспільстві; система знань про закономірності та механізми формування мотивів праці шляхом стимулів, заохочень, а також про принципи, методи управління мотивацією (мотиваційний менеджмент). Як галузь науки мотиватика вивчає закономірності внутрішніх та зовнішніх мотивуючих процесів трудової діяльності, формування мотивів, механізмів управління трудовою поведінкою, подолання демотивації праці.

Також у статті предмет мотиватики як науки про дослідження мотиваційних процесів, явищ та їх зміст розглянуто у морально-психологічному, функціональному, поведінковому, управлінському, організаційно-управлінському та загальному розумінні. Виявлено, що роль та значення мотиватики як науки про мотиваційні процеси та явища в трудовій діяльності людини визначається перш за все такими функціями: пізнавальна (гносеологічна), методологічна, практично-рекомендаційна, прогнозуюча.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що мотиватика — це галузь наукового знання, викликана різними мотиваційними теоріями, концепціями, а також практикою трудової діяльності та людського життя. Автор статті додержується думки, що відбулося становлення мотиватики як науки про дослідження мотиваційних процесів і явищ та пропонує надати мотиватиці статус науки.

Подальші дослідження вбачаються у більш детальному розгляді та розкритті наукових підходів до визначення ролі та змісту мотивації праці.



¹⁴ Гомба Л. А. Основи менеджменту: опорний конспект лекцій. Част. 2. / Л. А. Гомба. — Чернівці : ЧТЕУ КНТЕУ, 2003. — С. 17.

¹⁵ Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник // В. С. Лозниця. — К. : ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2001. — С. 92.