

**6. Кравчук О. М.** Основні концепції українських учених у сфері нормування праці / О. М. Кравчук // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2007. – № 12. – С. 28 – 35.

**7. Погорелов Н. И.** Методика оценки влияния на рост производительности труда повышения трудовой активности в связи с совершенствованием нормирования труда / Н. И. Погорелов, С. Н. Погорелов, И. Н. Погорелов // Вестник НТУ «ХПИ». – 2002. – № 8. – С. 212 – 216.

**8. Савкова С.** Шляхи вдосконалення нормування праці / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 41 – 45.

**9. Яковлев Р.** Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения / Р. Яковлев // РЭЖ. – 2001. – № 9. – С. 64 – 68.

#### PREFERENCES

Dziuba, S. H., and Haidai, I. Yu. *Normuvannia pratsi v vitchyzniani i mizhnarodnii ekonomitsi* [Standardization work in the domestic and international economy]. Donetsk: Yuho-Vostok, 2005.

Genkin, B. M. *Organizatsiia, normirovanie i oplata truda na promyshlennykh predpriatiakh* [The organization, regulation and wages in industrial enterprises]. Moscow: NORMA, 2007.

Kolot, A. "Normuvannia pratsi ta ioho rol u funktsionuvanni ekonomiky rynkovoho typu" [Standardization work and

its role in the functioning of a market economy type]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (1998): 46-50.

Kravchuk, O. M. "Osnovni kontseptsii ukrainskykh uchenykh u sferi normuvannia pratsi" [Basic concepts of Ukrainian scientists in the field of standardization work]. *Naukovyi visnyk Volynskoho derzhavnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky*, no. 12 (2007): 28-35.

Pogorelov, N. I., Pogorelov, S. N., and Pogorelov, I. N. "Metodika otsenki vliianiia na rost proizvoditelnosti truda povysheniia trudovoy aktivnosti v sviazi s sovershenstvovaniem normirovaniia truda". *Vestnik NTU «KhPI»*, no. 8 (2002): 212-216.

Savkova, S., and Tereshchenko, O. "Shliakhy vdoskonalennia normuvannia pratsi" [Ways of improving the regulation of labor]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2002): 41-45.

Vitvitskiy, V. "Naukovo-metodychne zabezpechennia normuvannia pratsi v period rynkovoï transformatsii suspilstva" [Scientific and methodological support standardization work during the market transformation of society]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2000): 42-45.

Yakovlev, R. "Normirovanie truda: neobkhdimost i zadachi vrozhdenniia " [Rationing of Labour: the need for and objectives of revival ]. *REZh*, no. 9 (2001): 64-68.

Zubkova, A., and Sushkina, A. "Eshche raz o neobkhdimosti i zadachakh vrozhdenniia normirovaniia truda" [Once again, the need for and objectives of the revival of work measurement]. *Rossiyskiy ekonomicheskii zhurnal*, no. 7-8 (2006): 100-103.

UDK 331.446.4:330.5

## РОЛЬ ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

ПЕРЕВЕРЗЭВА А. В.

UDK 331.446.4:330.5

### Переверзэва А. В. Роль економічної психології в мотивації праці: національний аспект

У статті досліджується роль економічної психології та її використання для формування мотиваційного механізму відповідно до національних особливостей; виділяються види мотивації та ефективність їх використання; визначаються найважливіші характеристики умов трудової діяльності та ступінь їх відповідності потребам працівників. Підкреслюється необхідність радикальних змін національної мотиваційної системи для створення сприятливого «трудового» середовища, в основі якої повинні бути не тільки матеріальне стимулювання, а й нематеріальне. Застосування різних методів мотивації залежить від індивідуальних особливостей кожного працівника та колективу в цілому. Визначено, що ефективне використання різних стимулів повинно ґрунтуватися на економічній психології, що дозволить створити умови для максимальної віддачі та сприймати працю не тільки як спосіб матеріального збагачення та самозбереження, але й як спосіб самореалізації та подальшого розвитку.

**Ключові слова:** адміністративний вплив, економічна психологія, мотивація, мотиваційний механізм, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, примус.

**Рис.:** 4. **Бібл.:** 17.

**Переверзэва Анна Василівна** – кандидат економічних наук, викладач кафедри міжнародної економіки та економічної теорії, Запорізький національний університет (вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, 69600, Україна)

**E-mail:** pereverzeva@ukr.net

UDK 331.446.4:330.5

### Переверзэва А. В. Роль экономической психологии в мотивации труда: национальный аспект

В статье исследуется роль экономической психологии и ее использование для формирования мотивационного механизма в соответствии с национальными особенностями; выделяются виды мотивации и эффективность их использования; определяются важнейшие характеристики условий трудовой деятельности и степень их соответствия потребностям работников. Подчеркивается необходимость радикальных изменений национальной мотивационной системы для создания благоприятной «трудова́й» среды, в основе которой должно быть не только материальное стимулирование, но и нематериальное. Использование разных методов мотивации зависит от индивидуальных особенностей каждого работника и коллектива в целом. Определено, что эффективное использование разных стимулов должно базироваться на экономической психологии, что позволит создать благоприятные условия для максимальной отдачи и воспринимать труд не только как способ материального обогащения и самосохранения, но и как способ самореализации и дальнейшего развития.

**Ключевые слова:** административное влияние, экономическая психология, мотивация, мотивационный механизм, материальная мотивация, нематериальная мотивация, принуждение.

**Рис.:** 4. **Библ.:** 17.

**Переверзэва Анна Васильевна** – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры международной экономики и экономической теории, Запорізький національний університет (вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, 69600, Україна)

**E-mail:** pereverzeva@ukr.net

UDC 331.446.4:330.5

### Pereverzeva A. V. Role of Economic Psychology in Motivation of Labour: National Aspect

The article studies the role of economic psychology and its use for formation of the motivational mechanism in accordance with national specific features; it allocates types of motivation and efficiency of their use; it identifies most important characteristics of conditions of labour activity and level of their correspondence with needs of the workers. It emphasizes a necessity of radical changes of the national motivational system for creation of the favourable "labour" environment, in the foundation of which there should be not only tangible but also intangible stimulation. Use of different methods of motivation depends on individual specific features of each worker and personnel in general. It identifies that efficient use of different incentives should be based on economic psychology, which would allow creation of favourable conditions for maximum efficiency and perceive labour not only as a method of tangible enrichment and self-preservation, but also as a method of self-actualisation and further development.

**Key words:** administrative influence, economic psychology, motivation, motivational mechanism, tangible motivation, intangible motivation, constraint.

**Pic.:** 4. **Bibl.:** 17.

**Pereverzeva Anna V.** – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer of the Department of International Economics and Economic Theory, Zaporizhzhya National University (vul. Zhukovskogo, 66, Zaporizhzhya, 69600, Ukraine)

**E-mail:** pereverzeva@ukr.net

У сучасних економічних реаліях, коли розширюються, поглиблюються і ускладнюються взаємозв'язки людей на підприємстві, особливо актуальним постає питання ставлення людей до праці, яке визначає повноту використання їх потенціалу. Це ставлення виявляється у трудовій мотивації, самооцінці рівня задоволеності працею та у відповідній поведінці працівників. Виникає необхідність використання економічної психології у створенні мотиваційного середовища на підприємстві, яка вивчає економічне мислення працівника, суб'єктивну форму існування й розвитку індивідуальних, колективних та суспільних потреб та інтересів. Разом з тим останнім часом спостерігається тенденція зниження інтересу й уваги до аспектів національної свідомості, цінностей та ідеалів основних суб'єктів економічної діяльності, які опосередковано впливають на трудову активність. Отже, сьогодні потрібні нові креативні механізми й інструменти, що створюють могутні стимули для продуктивної праці і максимальної реалізації потенціалу.

Економічна психологія у сфері мотивації праці дозволяє визначити особливості поведінки людини у колективі та суспільстві, ставлення до працівників, на основі якого формуються певні групи серед них залежно від особливостей мотиваційного механізму, вивчити вплив різних видів мотивації на формування та розвиток працівника нового типу. Роль економічної психології на всіх рівнях функціонування економіки є безперечною. Вона дає можливість не тільки обґрунтувати поведінку окремих економічних суб'єктів і суспільства в цілому, а й прогнозувати можливі варіанти поведінки, що, у свою чергу, дозволяє передбачити можливий результат прийняття того чи іншого економічного рішення.

Історія розвитку економічної психології сягає своїми коренями у давнину. Вона виникла на перехресті таких традиційних галузей психології, як психологія праці, організаційна, соціальна і психологія управління. Значний внесок у дослідження цього напрямку зробив вітчизняний вчений А. І. Китов. На його думку, економічна психологія вивчає психологічні умови ефективного господарювання, відображення форм власності і виробничих відносин у свідомості людини, а також вплив думок і почуттів людини на її трудову діяльність і соціальну поведінку [1, с. 3].

Мотивацію у трудовій діяльності та її психологічний аспект досліджувалася в роботах зарубіжних вчених: Ф. Герцберга, К. Замфіра, Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, П. Печчеї, Г. Саймона, Д. Узнадзе, В. Франкла, Ф. Фур'є [2 – 7].

Серед російських науковців значну увагу цій проблематиці приділяли: Є. Ільїн, Є. Клімов, Л. Шаховська, Г. Яшин [8 – 11].

Слід зауважити, що праця може сприйматися як заняття, яке знищує людину, або як засіб самореалізації особистості. Так, Г. Саймон та К. Замфір дійшли висновку, що праця не повинна бути рутинною діяльністю, яка породжує специфічну хворобу, призводить до деградації людини, порушення її психологічної рівноваги. Тобто кожне зусилля повинно мати сенс, а не спустошувати людину [12, 13]. У свою чергу, Ф. Фур'є вважав, що причиною негативного ставлення людини до праці є незадовільна соціальна організація праці. На його думку, праця

обов'язково повинна відповідати характеру людини, його бажанням; будь-яка робота, що приносить задоволення, займає незначну кількість часу, виконується добровільно і відповідає очікуванням та інтересам людини [14].

Вагомий внесок у визначення сутності мотивації зробили українські вчені: І. Багрова, А. Єськов, В. Зайцев, В. Кошеленко, Г. Куликов, А. Чухно [15 17].

Проте питання щодо використання економічної психології у формуванні мотиваційного механізму залишається недостатньо розкритим і потребує більш ґрунтовного вивчення та комплексного аналізу. Отже, проблема мотивації праці через призму психологічного аспекту для сучасної України є однією з найважливіших і потребує оперативного вирішення.

*Метою статті є дослідження мотивації праці через призму економічної психології та виявлення особливостей національного мотиваційного механізму.*

У сучасній системі управління підприємством головною ознакою успішності є люди, а не матеріальні засоби. У міру руху до економіки знань, безперечним є те, що саме люди – джерело як матеріального, так і духовного збагачення. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці. «Локомотивом» їхньої активної трудової діяльності є мотивація, яка б відповідала внутрішній сутності людини. Крім того, домінуючою функцією управління на сучасному підприємстві є вплив на інших для того, щоб спонукати виконавців діяти, досягаючи поставлених цілей. Важливим аспектом цієї функції є також мотивація, значний інтерес до якої викликаний підвищенням ролі суб'єктивних факторів у суспільному виробництві, ускладненням умов трудової і позатрудової діяльності, збагаченням і розвитком самої особистості.

Отже, *мотивація* (англ. *motivation*) – це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації, який включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки та ідеали.

У процесі праці у людей цілеспрямовано формується ставлення до неї та її результатів, оскільки мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або на мотивах і стимулах.

Умовно мотивацію працівників можна поділити на два види – матеріальну (фінансову, пряму) і нематеріальну (нефінансову, непряму) (*рис. 1*).

Слід зауважити, що мотивація праці в національній економіці потребує вдосконалення та радикальних змін. Досвід, значна кількість часу, високий рівень освіти, організаторські здібності керівника – це лише невелика частина вдалої побудови системи мотивації персоналу. Але ж усі мотиваційні механізми дуже схожі між собою і, запроваджуючи однаковий механізм у різних сферах, підприємства будуть успішно працювати. Проте, це справджується не завжди, адже кожна нація має свою ментальність, характер, історію, свою внутрішню сутність, чим і визначається ефективність використання того чи іншого виду мотивації. Отже, головною особливістю мотиваційної системи є людина та її взаємодія з оточуючим середовищем.



Рис. 1. Основні види мотивації та їх складові елементи

Таким чином, ефективний мотиваційний механізм визначається поєднанням різних методів мотивації, тобто симбіоз матеріальної і нематеріальної мотивації дасть можливість: сформувати не тільки відповідальність і сумлінність, але креативно ставитися до праці, сформувати активність та ініціативність у поведінці працівників.

Мотивація праці може реалізуватися через три основні складові: *примус* (адміністративний вплив); *винагорода* (матеріальна та нематеріальна); *спонукання* (створення умов для виконання певних дій на основі внутрішніх мотивів людини). Дієвість цих мотиваційних інструментів може бути різною і залежить від потреб, інтересів працівників та від їх поєднання, а також від ставлення до людини до праці: праця – матеріальне збагачення; праця – спосіб самореалізації, праці – спосіб самозбереження.

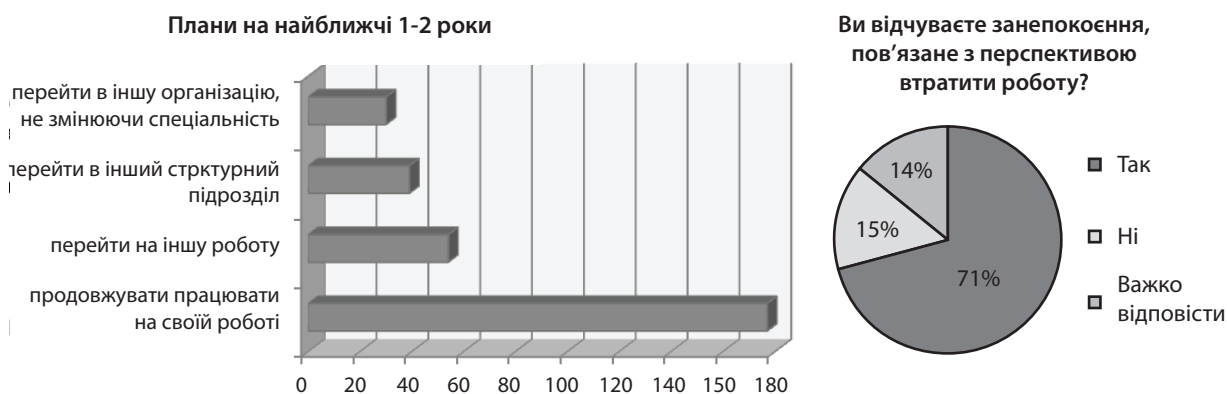
У ході дослідження, проведеного автором, з метою визначення, чим керується суспільство у мотиваційному механізмі, проводилося опитування. Дослідження було спрямоване на встановлення та аналіз економічних тенденцій, закономірностей розвитку вітчизняної системи мотивації. Дослідження проходило в м. Запоріжжі протягом двох місяців (короткострокове). Була розроблена анкета опитування відносно особливостей національної трудової мотивації та оцінки впливу матеріальної та нематеріальної мотивації на працівників. У опитуванні взяло участь 300 осіб, з яких 165 – жінки, 135 – чоловіки, більшість з яких віком від 30 – 39 років і 40 – 49 років відповідно. При дослідженні враховувався і рівень освіти (з усіх опитаних 93% мали вищу освіту і лише 7% – професійно-технічну) і сфера трудової діяльності (найбільша кількість опитаних – зі сфери освіти, операцій з нерухомістю, а найменше працівників державного управління й промисловості).

Цікавим і суперечливим одночасно виявилось питання щодо планів на найближчі два роки. Більшість опитаних налаштована не змінювати місця роботи, проте 71% опитаних відчувають занепокоєння щодо втрати роботи (рис. 2).

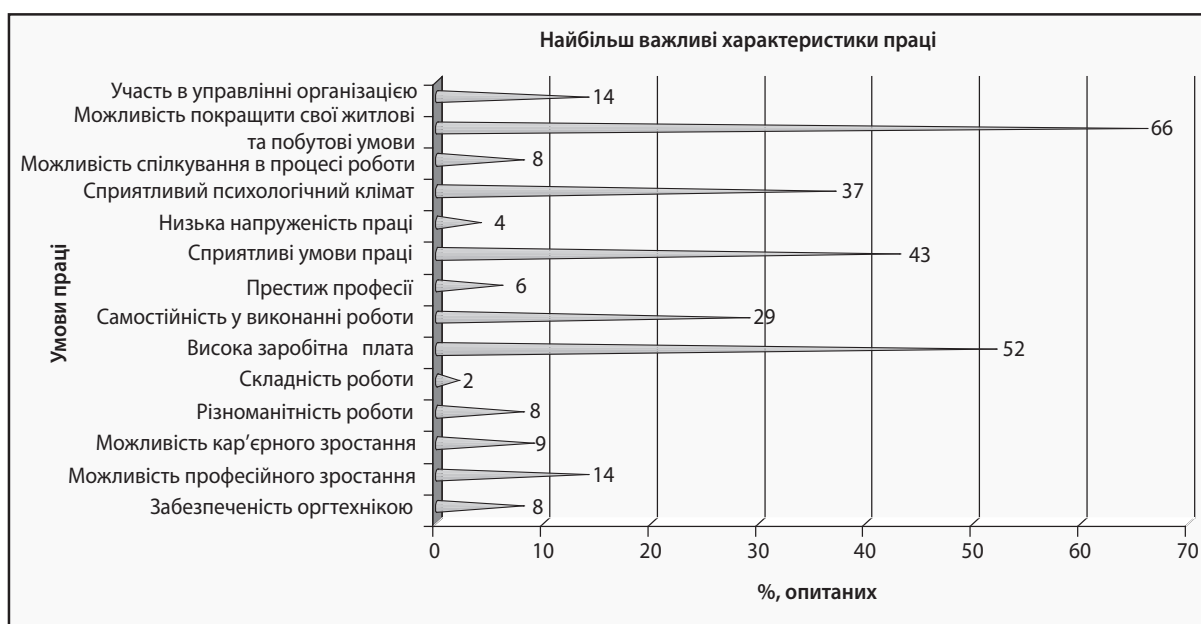
Дослідження показало, що найбільш важливими характеристиками роботи виявилися: можливість покращення житлових та побутових умов (66%), висока заробітна плата (52%), сприятливі умови праці (43%), сприятливий психологічний клімат (37%) та самостійність у виконанні роботи (29%). Складність роботи людей практично не турбує, так само як і престиж професії (рис. 3).

Безперечно, важливим є питання щодо ступеня відповідності умов праці потребам та очікуванням працівників. Те, що турбує людей найбільше – можливість покращення життєвих і побутових умов, має найменший рівень відповідності між бажаним і реальним. Цей дисбаланс між потребами та можливостями негативно впливає на поведінку працівників, з точки зору формування психологічного клімату у колективі, відносин між людьми. Так, лише 6% опитаних задоволені можливостями вирішення житлово-побутових проблем, тоді як для 66% це питання є найважливішим (рис. 4).

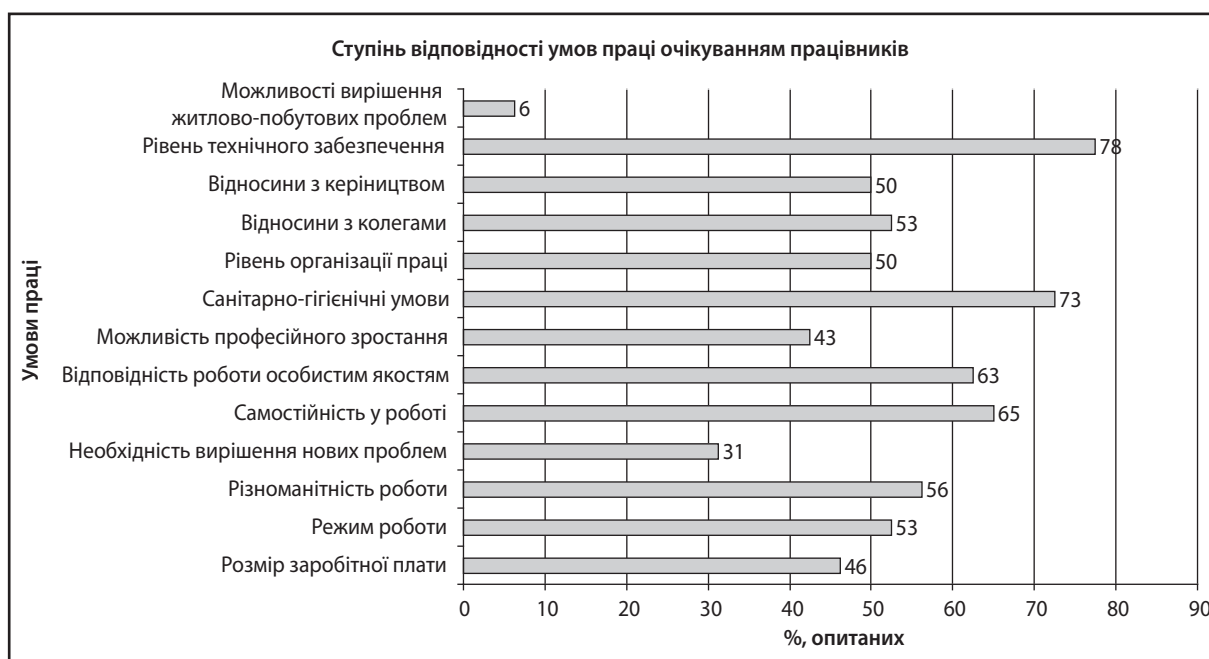
Дослідження підтвердило, що незбалансованість між потребами та можливостями люди намагаються компенсувати або пошуком додаткових джерел доходів (69% опитаних потребують додаткових доходів додаткових, 21% – не потребують, і лише 10% – не визначилися), а також нематеріальними методами мотивації. Мультиплікативний ефект у мотивації має трудовий настрій колективу, впевненість у завтрашньому дні, стабільність, надійність. Отже, дослідження показало, що вітчизняна мотиваційна система працює не ефективно; більшість керівників спекулюють заробітною платою; приділяється недостатня увага моральному стимулюванню; більшість персоналу працюють в напруженні, страху втратити роботу; невеликими темпами компанії почали переймати закордонний досвід. Використання економічної психології дозволить створити ефективну систему мотивації, яка б відповідала особистим якостям людини і дозволила б збалансувати її потреби та можливості щодо їх задоволення.



**Рис. 2. Плани на найближчі 1-2 роки та занепокоєння щодо втрати роботи**



**Рис. 3. Найбільш важливі характеристики**



**Рис. 4. Ступінь відповідності умов праці очікуванням працівників**



## ВИСНОВКИ

Мотивація праці та професійне зростання є важливим фактором успішного розвитку. Сучасна мотиваційна система повинна ґрунтуватися не тільки на матеріальному стимулюванні, а й на моральному. Потрібно розвивати у працівників причетність до підприємства, наближувати інтереси працівників до інтересів підприємства і навпаки, створювати умови для максимальної віддачі та самореалізації, налагоджувати сприятливі відносини з керівництвом, підтримувати дух єдності, одного цілого, і найважливіше, створити умови, які будуть розвивати у працівників відчуття безпеки й стабільності, впевненості у майбутньому.

Усе ж потрібно використовувати не тільки нематеріальну мотивацію, а підтримувати й розвивати матеріальну мотивацію. На сьогоднішній день держава майже не приділяє увагу управлінню матеріальним стимулюванням, надавши значну свободу приватним підприємствам, що є не завжди корисним. Приватні організації зосередили ринок праці у своїх руках і встановлюють ті умови, які задовольняють їхні бажання та потреби.

Використання досвіду іноземних підприємств також не є зайвим. Головне – пам'ятати та будувати ефективну мотиваційну систему, керуючись принципом, що кожна людина – це індивідуальність. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична основа для створення такого механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і адаптувати до своєї рідної трудової ментальності українців, економічної ситуації в країні. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Китов А. И.** Психология хозяйственного управления / А. И. Китов. – М.: Профиздат, 1984.
2. **Herzberg F.** The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. – N.Y.: John Wiley, 1959. – 157 p.
3. **Мак-Клелланд Д.** Мотивация человека / Д. Мак-Клелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
4. **Маслоу А.** Психология бытия / А. Маслоу – М.: Рефл-бук, 1997. – 304 с.
5. **Печчеи А.** Человеческие качества / А. Печчеи. – М.: Прогресс, 1985. – 312 с.
6. **Узнадзе Д. Н.** Психологические мотивации поведения человека / Д. Н. Узнадзе. – М., 1969.
7. **Франкл В.** Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М., 1990.
8. **Ильин Е. П.** Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб., 2000.
9. **Климов Е. А.** Введение в психологию труда : учеб. / Е. А. Климов. – М., 1998. – 350 с.
10. **Шаховская Л. С.** Мотивация труда в переходной экономике. – Волгоград, 1995.
11. **Яшин Г. А.** Труд как формирующий фактор человеческой деятельности / Г. А. Яшин. – М., 1996.
12. **Саймон Г.** Теории принятия решений в экономической теории и науке о поведении / Г. Саймон // Теория фирмы. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 54 – 72.
13. **Замфир К.** Удовлетворенность трудом: мнение социолога / К. Замфир ; [пер. с рум.; вступ. ст. А. Д. Мазылу, И. Т. Левыкина]. – М.: Политиздат, 1987. – 237 с.

14. **Фурье Ф.** Новый хозяйственный социетарный мир / Ф. Фурье ; [пер. с франц.]. – М., 1939.

15. **Еськов А.** Роль мотивации в улучшении организации труда / А. Еськов, В. Зайцев // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 3 (13). – С. 31–33.

16. **Кошеленко В.** Аналіз закордонного досвіду мотивації робочої сили як важливого чинника розвитку національної економіки / В. Кошеленко // Схід. – 2008. – № 3 (87). – С. 47–49.

17. **Чухно А. А.** Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика / А. А. Чухно // Твори : у 3 т. – К.: КНУ, 2006. – Т. 2. – С. 124 – 145.

## PREFERENCES

Chukhno, A. A. *Informatsiina postindustrialna ekonomika: teoriia i praktyka* [Information postindustrial economy: theory and practice]. Kyiv: KNU, 2006.

Frank I. V. *Chelovek v poiskakh smysla*. Moscow, 1990.

Fure, F. *Novyy khoziaystvennyy sotsiarnyy mir* [The new economic world sotsiarnyy]. Moscow, 1939.

Herzberg, F., Mausner, V., and Snyderman, B. *The Motivation to Work*. N. Y: John Wiley, 1959.

Ilin, E. P. *Motivatsiia i motivy*. St. Petersburg, 2000.

Ileskov, A., and Zaitsev, V. "Rol motyvatsyy v uluchshenyy orhanyzatsyy truda" [The role of motivatsyy in improving the organization of labor]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 3(13) (2008): 31-33.

Klimov, E. A. *Vvedenie v psikhologiiu truda: ucheb*. Moscow, 1998.

Koshelenko, V. "Analiz zakordonnoho dosvidu motyvatsii robochoy syly iak vazhlyvoho chynnyka rozvytku natsionalnoi ekonomiky" [The analysis of foreign experience motivating the workforce as an important factor in the development of the national economy]. *Skhid*, no. 3(87) (2008): 47-49.

Kitov, A. I. *Psikhologiiia khoziaystvennogo upravleniia* [Psychology of economic management]. Moscow: Profizdat, 1984.

Mak-Klelland, D. *Motivatsiia cheloveka* [Human motivation]. St. Petersburg: Piter, 2007.

Maslou, A. *Psikhologiiia bytiia* [Psychology of Being]. Moscow: Refl-buk, 1997.

Pechchei, A. *Chelovecheskie kachestva* [Human qualities]. Moscow: Progress, 1985.

Shakhovskaia, L. S. *Motivatsiia truda v perekhodnoy ekonomike* [The motivation to work in a transition economy]. Volgograd, 1995.

Saymon, G. "Teorii priiniatiia resheniy v ekonomicheskoy teorii i nauke o povedenii" [Decision theory in economics and the science of behavior]. In *Teoriiia firmy*, 54-72. St. Petersburg: Ekonomicheskaya shkola, 1995.

Uznadze, D. N. *Psikhologicheskie motivatsii povedeniia cheloveka*. Moscow, 1969.

Yashin, G. A. *Trud kak formoobrazuiushchiy faktor chelovecheskoy deiatelnosti*. Moscow, 1996.

Zamfir, K. *Udovletvorennost' trudom: mnenie sotsiologa* [Job satisfaction: the view of sociologist]. Moscow: Politizdat, 1987.