

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

О.Г. Шпикуляк, кандидат економічних наук

ІНЦ «Інститут аграрної економіки»

Розглядається теоретичні аспекти кадрового забезпечення та мотиваційних механізмів на підприємствах аграрної економіки. Пропонується структура мотиваційного механізму підприємства та чинники впливу формування трудового потенціалу.

Починаючи з ранніх етапів свого розвитку, людина має певний набір потреб, які потрібно задовольнити для забезпечення нормальної життєдіяльності. Потреби й інтереси слугують поштовхом до дій, якими опосередковується задоволення потреби індивіда. Залежно від культурного, політичного і економічного рівня розвитку, людина-працівник характеризується наявністю цінностей і культурних устоїв, які сформувалися в процесі еволюції самої людини та її культурних надбань. На основі системи цінностей формуються мотиваційні пріоритети індивіда, які визначають “необхідність мати ті чи інші блага”. Людина – особистість соціальна, тому її цінності й пріоритети формуються під впливом суспільства і залежать від рівня соціально-економічного розвитку останнього.

Мотиваційні чинники в системі кадрового забезпечення є основою формування особистих мотивів поведінки, які спонукають індивіда до діяльності в організації. Під їх впливом формуються мотиви поведінки індивіда в організації, в основу яких покладено необхідність задоволення потреб, що виникають в процесі життєдіяльності. Працівник повинен мати гідну винагороду за виконану роботу, тобто плату за затрачені в процесі праці розумові й фізичні зусилля, які необхідні для отримання матеріального чи інтелектуального продукту праці. Винагорода формує у свідомості працівника “рівень необхідності” зайнятості та виконання дій, які призведуть до задоволення потреби, що являє собою мотивацію. Управлінські рішення не принесуть очікуваного результату, поки в персоналі не буде достатнього рівня мотивації їх виконання.

Мотивація праці являє собою ставлення працівника до виконуваної роботи, сформоване на основі потреб, інтересів, мотиваційних

пріоритетів, а також під впливом певних дій з боку адміністрації підприємства, які покликані активізувати зусилля персоналу з метою якнайповнішого досягнення цілей організації.

Дослідження проблеми мотивації і мотиваційного менеджменту здійснюються починаючи з фундаментальних засад управління вітчизняними та зарубіжними науковцями. Серед відомих дослідників даного напрямку економічної науки, сучасників і представників початкового етапу слід виділити зарубіжних науковців Е. Мейо, А. Файоля, М. Вебера, Г. Саймона, Я. Зеленєвського, вітчизняних М.Й. Маліка, В.С. Дієсперова, Л.П. Червіньку, Є.І. Ходаківського та інших. Проте з теоретичного і методологічного погляду дана проблема не втратила актуальності, бо не може бути до кінця вирішеною. Мотивація базується на потребах, які змінюються залежно від соціально-економічного середовища існування людини. Новітніми аспектами мотивації виступають індивідуальні і колективні стимули поведінки особистості в суспільстві, повсякденному житті та діяльності людей. Проблема настільки багатогранна, що її актуальність не применшується ніколи.

Актуальність проблеми мотивації полягає в тому, що за будь-яких умов розвитку суспільства, економіки, конкретного підприємства, вона не може вважатися повністю вирішеною, бо є похідною від “внутрішнього світу” особистості, який має тенденцію до постійних змін. Проблема мотивації аграрної праці взагалі досить важлива, особливо за сучасних умов соціально-економічного розвитку та ефективності господарювання в сільському господарстві, тому вимагає теоретичного і практичного вирішення. Сама по собі проблема мотивації, її особливості, в тих чи інших умовах господарювання набуває нового змісту і потребує постійного вивчення. Це пов’язується перш за все із змінним середовищем існування та потребами організації.

Мотивація праці людини дозволяє відновити ставлення до праці, сформувати нову свідомість у людей праці. Мотивація є одним із шляхів і певною стратегією подолання кризи праці. В цьому розумінні вона являє собою довготерміновий вплив на працівників і має за мету зміну структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвиток на цій основі трудового потенціалу. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу не можливо приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи організації [1, с. 63].

Важливим елементом становлення і функціонування трудової мотивації працівника є трудові цінності, які відображають ті ідеали і

стандарти, яких притримується працівник в процесі вибору способу праці, а також визначають значимість для нього її результатів, мети їх одержання. Трудові цінності – це фактор, який може змінюватись залежно від тих чи інших причин. Серед них слід виділити соціально-економічні зміни, економічні й соціальні катаклізми, зміни економічної і політичної системи у державі [2]. Тобто звідси – середовище існування людини досить значною мірою впливає на її формування як особистості, насамперед стосовно трудових цінностей, що визначають базові мотиви трудової поведінки. Безумовно, з викладеною думкою потрібно погодитись, адже в процесі соціалізації, тобто формування трудових устоїв, особистість стикається з різними факторами, ситуаціями, які здатні кардинально вплинути на її ставлення до трудової діяльності.

Серед мотивів до праці слід виділити мотиви її змістовності – суспільна значимість і корисність, статусні – суспільне визнання діяльності, матеріальні, мотиви інтенсивності діяльності. Лише мотиваційний механізм, який враховуватиме всі ці мотиви, може забезпечити позитивний результат. Дієвими стимулами до праці виступають лише ті предмети і дії, які на даний момент найбільш цінні для людини і можуть найповніше задовольнити її потреби, очікування. Мотиви до праці виникають тоді, коли в суспільстві існує певний набір благ, а для одержання їх людина повинна здійснити певні трудові дії, які відповідають потребам та інтересам конкретного індивіда. Без наявності в суспільства чи господарюючого суб'єкта достатньої кількості необхідних для людини-працівника благ, які можуть посилювати мотиви до праці, важко забезпечити формування у свідомості працівника стійкої необхідності ефективно виконувати свою роботу. Стимул переросте в мотив лише коли працівник в змозі і хоче здійснити певні дії.

Мотиваційний механізм, який діє на рівні підприємства, дещо відрізняється від суспільного. Основна відмінність, на нашу думку, полягає в тому, що об'єкт його безпосереднього впливу значно вузьчий, а завдання трохи іншого характеру. Об'єктом безпосереднього впливу останнього виступає лише частина робочої сили – та, що зайнята на певному підприємстві, тобто персонал. Цей персонал вже вибрав вид трудової діяльності і його потрібно належним чином спонукати до праці, до результатів, необхідних адміністрації і власне йому. Звідси – мотиваційний механізм окремого підприємства має свої особливості порівняно із суспільним, але формується, враховуючи основні риси останнього. Суспільний мотиваційний механізм діє на макро, мотива-

ційний механізм підприємства – на мікрорівні. Тому, ми вважаємо, складовими мотиваційного механізму підприємства (організації) слугують: система оплати праці, система організації праці, структура управління.

Мотиваційний механізм ґрунтується на певних психологічних підходах. Його мета – цілеспрямовано викликати у людини певні почуття, дати можливість активно мислити, проявляти свої здібності і схильності, духовно збагачуватись [3, с. 27]. Він має враховувати стан соціально-економічного розвитку країни, певної адміністративної одиниці, ментальність людей, національні особливості, а також можливість їх зміни. На рівні підприємства повинні бути враховані особливості галузі, організації й нормування праці, рівень матеріальної винагороди і очікування персоналу. Ще однією вимогою до мотиваційного механізму є здатність швидко змінювати важелі впливу відносно ситуації.

Наведені чинники стануть ефективними лише за умови дієвості і правильного застосування, що дасть змогу розкрити трудовий потенціал персоналу організації. Трудовий потенціал працівника і механізм мотивації – взаємопов'язані категорії. Працівник може реалізувати наявний потенціал, належним чином застосувавши свої професійні навички лише за умови “граничної” зацікавленості у власних діях.

Всезростаюча роль мотивації як пріоритетної функції менеджменту зумовлена підвищенням значимості людського фактора виробництва. На даний час за умови визнання людини головним, визначальним ресурсом виробництва, основним завданням адміністрації підприємства є забезпечення умов, за яких персонал міг би максимально результативно виконувати поставлені завдання. Створення такої ситуації вимагає зусиль по розробці й впровадженню комплексної програми мотивації, яка була б гнучкою і дієвою за умови постійних змін у сфері діяльності організації. Тому мотивація праці, її досконалість, найбільшою мірою визначає ефективність і конкурентоспроможність суб'єкта господарювання.

В сучасних умовах механізм мотивації, який передбачає застосування насильницьких методів заохочення, не є дієвим. Не можна примусити працівника ефективно виконувати роботу, результат якої не його мета. Потрібно застосовувати стимули, що відображали б цілі працівника, тоді він працюватиме охоче. Як висловився А. Файоль, “для того, чтобы поощрить персонал к исполнению своих обязанностей с полным рвением и преданностью, надо относиться к нему благожелательно” [4, с. 56].

Сучасна вітчизняна і зарубіжна управлінська думки виражають точку зору, що мотивація є максимально ефективною лише за умов подолання відчуженості працівника від засобів виробництва і від результатів роботи. Мотиваційні механізми мають розроблятися, враховуючи ступінь відчуженості працівника. Необхідність застосування стимулюючих факторів в системі мотивації залежить від освітнього рівня і культурного розвитку персоналу, що характеризує силу внутрішніх мотивів до праці. Тобто працівник може бути сам зацікавлений у праці, тому в застосуванні додаткових стимулів потреби немає.

Для ефективної мотивації персоналу менеджмент підприємства повинен забезпечити формування такого ставлення до роботи, яке б характеризувалося передусім спрямованістю на результат. Мотивація і кінцеві результати роботи не завжди перебувають у прямій залежності. Працівник може бути “зарядженим” на результат, але його трудовий потенціал не дозволяє цього досягти. Звідси – система мотивації за певних умов може впливати на працівників по-різному. За умови відсутності дієвих стимулів і мотивів, спроможних спонукати працівника до ефективної праці, тобто максимальної за тих чи інших умов реалізації його здібностей (потенціалу), вони можуть працювати, не затрачуючи достатньої кількості розумових і фізичних зусиль. Тому мотивація персоналу дає змогу реалізувати кадровий потенціал організації і працівника, забезпечуючи при цьому відповідні результати.

У ринкових умовах кожне підприємство прагне перемогти в конкурентній боротьбі. За мету ставиться виробництво продукції та надання послуг, які б переважали за якістю конкурентів. Один із шляхів досягнення цієї мети – розробка і впровадження дієвого механізму мотивації персоналу. Така модель повинна бути перспективною, враховувати особливості конкретної галузі й підприємства, а також тенденції розвитку ринку, учасником якого є конкретний господарюючий суб’єкт. За умови ускладнення системи трудових відносин, а також підвищення інтелектуального рівня розвитку персоналу, проблема ефективної мотивації праці набуває “переважаючого” значення над іншими проблемами і завданнями, які виникають у процесі управління сучасною організацією чи підприємством.

Не зважаючи на велику кількість і різноманітність досліджень, питання трудової мотивації українських селян залишається не вирішеним, особливо щодо застосування наукових розробок на практиці. Потрібні нові підходи до розуміння й застосування механізму мотивації праці в сільському господарстві, головним чином через появу

нових особливостей працевлаштування, а також можливості працювати одноосібно. Необхідно визначити головні складові механізму мотивації та їх причинно-наслідковий зв'язок з трудовою активністю селянина. У зв'язку із значним поширенням оренди особливої уваги потребує визначення ролі й місця орендної плати в мотиваційному механізмі.

В процесі соціалізації і поступового усвідомлення особистістю її місця та ролі в суспільстві, формується мотиваційне ядро особистості. Воно являє собою певний набір найбільш значимих мотивів і очікувань, визначає їхню загальну спрямованість. Основою мотиваційного ядра особистості виступає набір цінностей, менталітет, усвідомлення місця в ієрархії суспільства і організації. Мотиваційне ядро особистості – це сукупність мотивів, внутрішня детермінанта поведінки, яка визначає його загальну направленість [5, с. 187]. Мотиви і очікування протягом трудової діяльності особистості можуть посилюватися чи послаблюватися, але при цьому кардинально не змінюються.

На думку Л.А. Верещагіної, І.М. Кареліної, використовуються два різновиди поняття мотивації: мотивація являє собою систему факторів, які здатні викликати активність організму і визначати направленість поведінки людини. До цієї системи факторів відносяться такі утворення як потреби, мотиви, наміри, цілі, інтереси, намагання; мотивація – це характеристика процесу, який забезпечує активну поведінку на певному рівні [6, с. 61]. Власне мотивація як процес здійснюється за допомогою певних засобів і в певному порядку, що являють собою механізм мотивації або мотиваційний механізм. Він в свою чергу включає набір різного роду стимулів – моральних чи матеріальних. Мотиваційний механізм відіграє визначну роль у формуванні ставлення працівника до виконуваної роботи і таким чином визначає ефективність виробництва. Він виявиться ефективним лише у випадку, коли максимально враховуватиме особливості соціально-економічного розвитку країни. А саме – відносини власності, суспільний уклад, правовий і економічний статус персоналу, його потреби та інтереси. Мотиваційний механізм задля ефективності повинен відповідати вимогам часу, потребам персоналу і конкретного підприємства.

Участь в організації ґрунтується на трьох основних видах мотивації. Йдеться про особисту винагороду, яка залежить від досягнення мети організації; особисті стимули, пропоновані організацією і тісно пов'язані із її розмірами та швидкістю розвитку; особисту винагороду, яка пов'язана із стимулами пропонованими організацією, але не залежить від її розмірів та темпів розвитку [7, с. 145]. До цього слід

додати особисті мотиви, які формуються під впливом внутрішньої природи, особистих уподобань і спонукальних поведінкових складових становлення особистості, зокрема професійного. Наголошуємо на наявності внутрішніх чинників мотивації трудової діяльності, які є стимулами вибору професії, місця і виду зайнятості, зумовлюють участь в організації.

З точки зору економіки як науки, і перш за все психології, проблема мотивації індивіда є однією з ключових, вона визначає добробут особистості. Мотивація виступає чинником, який спонукає до дій, що дають змогу одержати блага, необхідні для задоволення життєвих потреб. Менеджмент підприємства прагне, щоб персонал працював з максимальною віддачею, але для цього потрібно створити умови, за яких у людини були б можливості задовольняти потреби за рахунок отриманої винагороди, лише тоді ефективна праця для індивіда буде нагальною необхідністю. За цих умов індивід формуватиме власні цілі й цілеспрямовано діятиме. Як стверджував свого часу Макс Вебер, цілеспрямовано діє той індивід, поведінка якого орієнтована на мету [8, с. 629]. Даний вислів наводить на думку, що поведінка людини в тій чи іншій ситуації орієнтована на досягнення певної мети, яка виступає основою мотивації. Подібною точки зору дотримується П.С. Маковєєв. На його переконання, основою діяльності індивіда є свідомо сформульована ціль, а основа власне цілі знаходиться у сфері людських мотивів [9, с. 6].

Основою сучасного зарубіжного менеджменту, який вважається найбільш прогресивним, виступає мотиваційне управління персоналом. На переконання представників школи “організаційного гуманізму” для забезпечення потрібного рівня мотивації до кожного працівника, у зв’язку із різноманітністю потреб і інтересів, потрібно застосовувати індивідуальний підхід.

Мотивація праці розглядається як багатоконпонентний фактор ефективності. За вихідну точку мотиваційних систем визначається повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб і запитів. Тому у складову собівартості перетворюються витрати на персонал, які значно перевищують фонди оплати і стимулювання праці. Позагрошовою винагородою стають більш інтересна, змістовна, різноманітна, відповідальна робота, сприятливі умови праці [10, с. 10]. Система мотивації праці та її стимулювання повинні враховувати національні, побутові, соціально-економічні особливості працівника, його менталітет.

Стрижневим елементом мотивації виступають мотиви, які формуються в певному середовищі, тобто під впливом потреб, інтересів. Останні виникають в процесі життєдіяльності людини залежно від її суспільного статусу та рівня економічного добробуту. Потреби складають систему, характерною особливістю якої є ієрархічність побудови, тісний взаємозв'язок і взаємозалежність. Згідно з ієрархією потреб А. Маслоу, вони розділені на нижчого (первинні) і вищого (вторинні) порядку. Потреби вищого порядку виникають лише тоді, коли задоволені потреби нижчого порядку. Чим вищі потреби, тим більше зусиль для задоволення вони потребують. Одним з головних стимулюючих факторів є заробітна плата, рівень якої має відповідати затраченим зусиллям і змінюватися пропорційно змінам цих зусиль у процесі виконання персоналом своїх обов'язків. Вона повинна бути так званим регулятором зусиль. Це стосується насамперед найманих працівників, які не мають своєї частки в капіталі підприємства. За наявності такої частки стимулом стає можливість її примноження. Людина-працівник повинна усвідомлювати цілі власної діяльності, які слугуватимуть мотивом підвищення ефективності праці.

Подібної думки стосовно ієрархічності потреб особистості дотримується М. Іванов. На його переконання, мотивів, як і потреб, у людини завжди багато і вони можуть бути представлені у вигляді певної ієрархії, що визначає спрямованість конкретної людини [11, с. 24]. Але в цьому твердженні існує відмінність, а саме – мотиви також можуть бути представлені у вигляді ієрархії. А. Маслоу вказує лише на ієрархічність потреб. Обидві думки правильні, але незаперечний той факт, що потреби формують мотиви поведінки, від рівня потреб залежить і суть, особливості того чи іншого мотиву поведінки в конкретній ситуації. Можна стверджувати, що мотиви з'являються у міру виникнення необхідності задовольнити потребу. Потреби і мотиви нерозривні, взаємозалежні складові мотивації, тому ієрархічність має місце.

Мотивація як явище, як процес формується під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Внутрішніми чинниками вважаються потреби, інтереси, мотиви, зовнішніми – інші стимули. Мотив і стимул зовсім різні категорії, хоча мають однакову спрямованість. Мотив є чинником, що схиляє особистість до певних дій, формується у свідомості. Стимулами виступають зовнішні фактори впливу на персонал організації з метою активізації його зусиль у напрямі досягнення певної мети. Стимулом може бути будь-яке благо чи подія, бажані для індивіда. Це схиляє до думки, що мотив – це прагнення, а стимул – можливість його задоволення. Стимули являють собою складові

(важелі) мотиваційного механізму. За допомогою стимулів, які уособлюють застосування певних благ, необхідних працівникові для задоволення потреб, здійснюється вплив на особистість з метою посилення мотивів до праці.

Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати. На нашу думку, мотивація – це внутрішнє чи зовнішнє спонукання до дій, спрямоване на задоволення потреби. Мотивацію можна характеризувати також як сформований у свідомості особистості “рівень необхідності” здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації [12]. У системі менеджменту персоналу мотивація являє собою головну функцію, завданням якої – вивчення мотивів і особливостей поведінки персоналу, а головне – вплив на потреби й інтереси з метою управління трудовою поведінкою в напрямі підвищення рівня продуктивності праці. Мотивація праці складний і багатогранний процес, включає багато важливих елементів, які пов’язані між собою і по-різному впливають на формування ставлення до праці. Вона виступає одним із пріоритетних завдань системи управління персоналом, функцією, що найбільшою мірою впливає на продуктивність персоналу і ефективність організації в цілому. Такої точки зору дотримується більша частина сучасних дослідників проблеми управління персоналом та його мотивації. Мотиви в кожного працівника різні, тому мотивація персоналу дуже складний процес. Для того, щоб персонал ефективно працював, його робота повинна бути цікавою і такою, яка приносить певні результати, зокрема такі, що слугують заохочувальними чинниками і є важливими для конкретного працівника як необхідна подія для отримання винагороди, так і для організації як один із кроків на шляху досягнення основних цілей. Працівник повинен усвідомити свою значимість для організації, а зміст роботи має постійно змінюватися у міру виконання, тоді вона матиме цінність.

Сукупність засобів і заходів, що слугують чинниками мотивації трудової діяльності в організації виступають складовими мотиваційного механізму, покликаними сприяти формуванню кадрового потенціалу та створенню умов для ефективного його використання. Головним завданням мотиваційного механізму є формування потрібного рівня мотивації праці. Дія мотиваційного механізму виражається через стимулювання працівників, шляхом впливу на мотиви поведінки останніх з допомогою його складових (рис. 1).

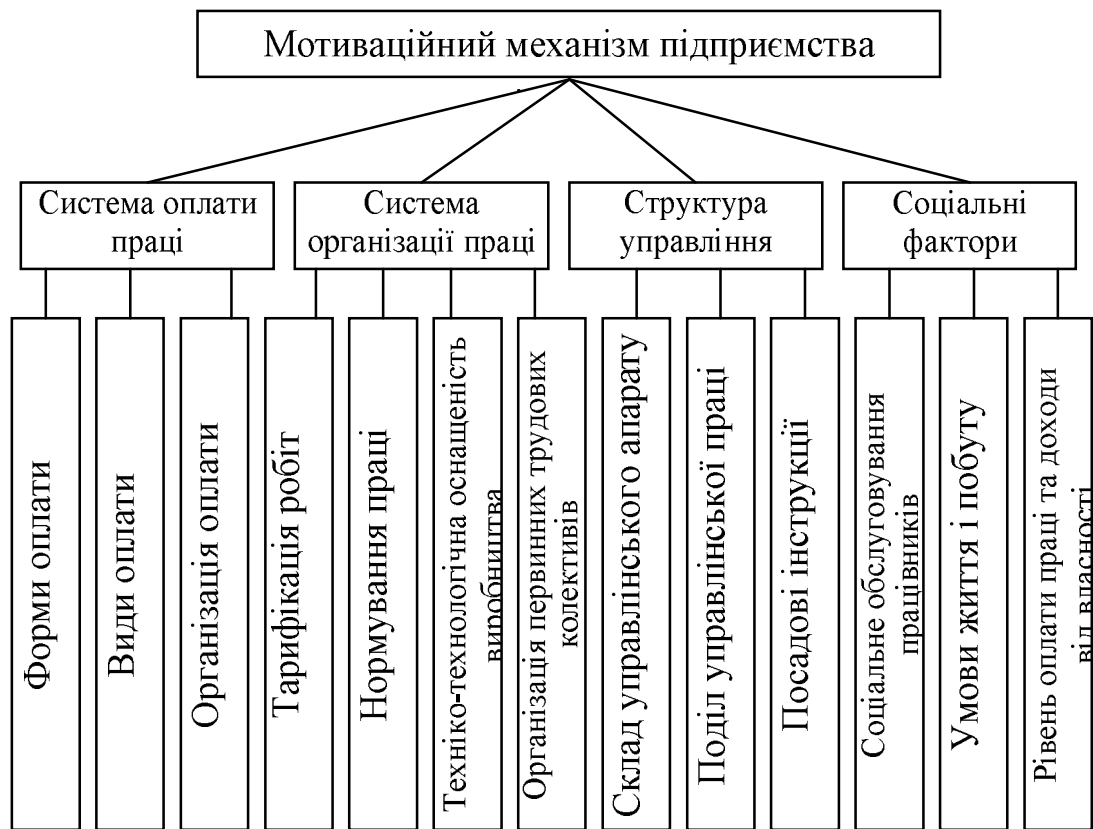


Рисунок 1. Структура мотиваційного механізму підприємства

Ставлення адміністрації до персоналу трансформується у ставлення працівників до роботи, посилює мотивацію. Похвала, повага, визнання заслуг автоматично посилює мотивацію, але за умови задоволення працівників розміром винагороди за роботу. Серед факторів посилення мотивації слід виділити делегування повноважень, просування по службі, участь в управлінні та прибутку. Завданням мотивації як функції є забезпечення такої ситуації, коли персонал зацікавлений своєю роботою. Працівник повинен усвідомити власну “довгострокову значимість” для організації, що дасть змогу бути впевненим у завтрашньому дні і він працюватиме з максимальною віддачею. Обидві сторони від цього тільки виграють. Впевненість у завтрашньому дні та усвідомлення власної значимості для організації стане найбільш значимим мотивом (необхідністю) ефективно працювати.

Спонування інших до дій – необхідна складова функції управління. Вона полягає у впливі на ситуацію, в якій знаходяться підлеглі, тобто на перетворення окремих елементів ситуації в стимули з метою спонування підлеглих до дії, яка відповідає цілям керівників [13, с. 214]. Система стимулів, які існують в арсеналі мотиваційного механізму організації має відповідати потребам працівників, відображати їх

інтереси та намагання. Критерієм оцінки даної ситуації виступає ступінь задоволення потреб працівників, тобто мотивація виконання ними наданих функцій з точки зору одержаного результату.

У сучасній літературі поширені два подібних поняття – “мотивація праці” та “мотивація трудової діяльності”, але вони не повністю тотожні. Вчені стверджують, що “мотивація трудової діяльності” має значно ширший зміст, ніж “мотивація праці”. Остання розглядається з точки зору спонукання до ефективної праці, а мотивація трудової діяльності включає мотивації підготовки до трудового процесу, праці, зайнятості, до володіння засобами виробництва [14, с. 43]. Доцільно було б додати, що мотивація трудової діяльності включає і мотивації з отримання освіти за певною спеціальністю, вибору професії, пошуку потрібної роботи, трудової ініціативи, зайнятості на конкретно вибраному підприємстві. Мотивація трудової діяльності має більш суспільний характер і формується під впливом суспільства як системи, елементом якої виступає особистість, а мотивація праці – це функція адміністрації (менеджерів) господарюючого суб’єкта.

Мотивація як стан особистості, її ставлення до організації, професії, виконуваної роботи є комплексним і різностороннім явищем, тобто мотивацію розуміємо як внутрішній стан особистості і як функцію менеджменту. В системі менеджменту щодо формування та розвитку кадрового потенціалу слід акцентувати увагу на мотивації трудової діяльності. Вона має значно ширше розуміння, оскільки включає мотивацію праці.

Індивіди виявляють готовність стати членами організації, коли їхня діяльність впливає прямо чи побічно на особисті цілі. Цей вплив прямий, якщо цілі, встановлені організацією, мають пряму особисту цінність для індивіда. І він буде побічним, якщо організація пропонує індивіду особисту винагороду (в грошовій або іншій формі) в обмін на його готовність підпорядкувати свою діяльність потребам організації [7, с. 145]. Така характеристика можливостей членства в організації найбільшою мірою показує відповідні мотиви, тобто прояви мотивації трудової діяльності, яка є одним з результатів участі людини-працівника в певному підприємстві. Беручи таку участь, тобто наймаючись на роботу працівник продає власну робочу силу, здібності наймачу, формуючи таким чином кадровий потенціал підприємства. Розуміється те, що мотиваційні чинники, які становлять основу мотивації трудової діяльності, впливають на задоволення потреб роботодавця у робочій силі. Існує кілька груп мотивів вибору професії:

соціальні – бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу, зайняти гідне місце в суспільстві відповідно до інтересів і можливостей; моральні – приносити користь людям, надавати їм допомогу, спілкуватися; естетичні – прагнення до гармонії, бажання працювати за певною спеціальністю; пізнавальні – пов'язані з прагненням до оволодіння спеціальними знаннями; творчі – як можливість творити; матеріальні – бажання мати високооплачувану роботу; престижні – намагання, які дозволяють досягти визначного місця у суспільстві, вибір професії, що забезпечує швидке переміщення по службі.

Мотивація, тобто внутрішні чинники знаходяться в основі вибору індивідом професії, виду зайнятості, що характеризує ставлення до певної трудової діяльності з точки зору можливості задоволення потреб. Вибір професії в кожному разі мотивований чинниками внутрішнього та зовнішнього характеру, які в комплексі формують мотиваційні пріоритети відповідно тієї чи іншої професійної діяльності людини-працівника. Вибір професії залежить від соціального статусу особистості, інтелекту, первинних задатків та історичних передумов середовища власного становлення. Мотивацію трудової діяльності забезпечує цілий ряд чинників. Такий процес довготривалий, а в окремих аспектах постійний. Постійність виражається у ситуації, коли працівник досягаючи певного рівня розвитку може змінити мотиваційні пріоритети, але така зміна характерна для людей універсальних за своїми професійними, трудовими здібностями. Також значною мірою на мотивацію трудової діяльності в аспекті її зміни може вплинути соціально-економічний стан галузі та особливо рівень доходів (оплата праці тощо). Підтвердженням цієї думки є ситуація у сільському господарстві, коли через відсутність достатніх засобів для забезпечення задоволення потреб працівники аграрних підприємств звільняються і переходять працювати в інші галузі (будівництво, транспорт), ведуть пошук роботи з вищою оплатою. Особливо це стосується конкурентоспроможних на ринку праці, ліквідних, затребуваних спеціальностей. В даному випадку має місце зміна мотиваційних пріоритетів трудової діяльності.

Мотивація особистості (працівника) до ефективної праці характеризується направленістю на досягнення певної цілі, що виражає необхідність здійснення певних. Тому завданням менеджменту персоналу є виявлення основних цілей персоналу організації взагалі і конкретних працівників з метою підпорядкування їх цілям організації,

що за ідеальних умов забезпечить бажаний результат як для організації, так і для окремих її працівників. Слід пам'ятати про адекватну здійсненню трудовим діям винагороду, яка слугує стимулом до праці. Процес мотивації дуже складний, бо залежить від індивідуальних особливостей кожного працівника, які неможливо повністю передбачити і чітко врахувати.

У процесі обґрунтування теоретичних основ мотивації праці, узагальнивши досвід і переосмисливши основні положення науки, ми дійшли висновку, що мотивація праці – головна функція менеджменту, визначальний фактор ефективності управління, і являє собою систему заходів та різного роду чинників, стимулів, спрямованих на формування у підлеглих потрібного на даному етапі розвитку організації ступеня необхідності працювати для досягнення поставленої мети.

Мотивація праці в економіці та організації має на меті сформуванню ставлення індивіда і колективу до діяльності, якою вони займаються виходячи з поставлених цілей. Організаційний розвиток мотиваційних аспектів діяльності людини залежить від потреб, інтересів визначених можливостями інститутів відносно їх задоволення. Економічна система як мотиваційне середовище функціонує в ролі механізму, складовими якого є стимули матеріального і нематеріального змісту, які здійснюють вплив на людей спонукаючи їх до відповідної трудової поведінки. Тобто мотивація як явище і як процес багатогранна, багаторівнева система відносин і впливів. Мотиви постійно діють та визначають поведінку особистості у відповідних соціально-економічних умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект): Навч. посіб. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – 378 с.

2. Семикіна М. Аспекти трудової ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту // Україна: аспекти праці. – 2001. – №4. – С. 40–46.

3. Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті. – К.: “Правда Ярославичів”, 1998. – 254 с.

4. Файоль А. Общее и промышленное управление. Пер. Б.В. Бабина-Кореня. – М.: Книга, 1924. – 159 с.

5. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

6. Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Науч. изд. – Х.: Изд-во “Гуманитарный центр”, 2002. – 152 с.

7. Герберт А. Саймон. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер. з англ. / Переробл. і допов. числен. заув. авт. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с.
8. Вебер Макс. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред и послесл. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс,. 1990. – 804 с.
9. Маковеев П.С. Мотивация труда: опыт системного анализа. – Одесса: ОГПУ, 1998. – 245 с.
10. Фалмер Роберт М. Энциклопедия современного управления: В 5 т. – М.: ВИПКЭнерго. – Т.1.: Основы управления. Планирование как функция управления. – 1992. – 168 с.
11. Иванов М. Человек в организации // Менеджмент сегодня. – 2001. – №3. – С. 23–37.
12. Шпикуняк О.Г. Мотивація праці в аграрних формуваннях // Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації: Матер. Міжнар. форуму у 2-х ч. – К.: Вид. дім “Корпорація”, 2004. – Ч.2. – С. 107–114.
13. Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления: Пер. с польского / Под ред. Г.Э. Слезингера. – М.: Прогресс, 1971. – 311 с.
14. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері. – К.: ПАРАПАН, 2003. – 322 с.

Working Activity Motivation in Economy and Organisation: Theoretical Aspect

Shpykuliak O.H.
Candidate of Economic Sciences
“Institute of Agrarian Economy”

Theoretical questions of motivation providing industrial-economic activity in agrarian formations with taking into consideration totality of influence factors are considered, the structure of motivational mechanism is suggested, it includes systems of payment for the job and systems of work organisation, government structures, social factors in totality oriented to the satisfying village inhabitants' needs in market conditions.