УДК 331.101.3

ESSENCE OF MOTIVATIONAL PROCESS AND ITS PLACE IN SYSTEM OF MOTIVATION OF THE ENTERPRISE

O. Tkach
National University of Food Technologies

Key words:
Stimulation
Motivation
Motivation system
Motivational process
Stages of motivational process

Article history:
Received 01.07.2013
Received in revised form 22.07.2013
Accepted 29.07.2013

Corresponding author:
O. Tkach
E-mail:
tkach_t_p@meta.ua

ABSTRACT

In the article the system of motivation of the personnel is considered, the expediency of its dividing into material and non-material components is substantiated. The attention to the interrelation of motivation and stimulation is paid. Essence of motivational process is defined, the main approaches to components (stages) of motivational process are analysed. Crear determination of «motivational process» is set forth in the cut of the system of motivation of labour. Its stages are determined according to two scenarios: optimistic and pessimistic, schematic representation of motivational process is carried out through the prism of the system of motivation of enterprise.

СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ ТА ЙОГО МІСЦЕ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

О.А. Ткач
Національний університет харчових технологій

В статті розглянуто систему мотивації персоналу, обгрунтовано доцільність її поділу на матеріальну та нематеріальну складові. Приділено увагу взаємозв'язку мотивації та стимулювання. Визначено сутність мотиваційного процесу, проаналізовано основні підходи до складових частин (етапів) мотиваційного процесу. Сформульовано чітке визначення «мотиваційного процесу» в розрізі системи мотивації праці. Визначенно його етапи за оптимістичним та песимістичним сценарієм, здійснено схематичне представлення мотиваційного процесу через призму системи мотивації підприємства.

Ключові слова: *стимулювання, мотивація, система мотивації, мотиваційний процес, етапи мотиваційного процесу.*

Беручи до уваги інтелектуалізацію економіки та сучасні трансформаційні перетворення, керівники повинні зосереджувати увагу на тому, що результати діяльності підприємства все більше залежать від рівня розвитку його

працівників. Менеджерам та HR-спеціалістам потрібно завжди пам'ятати, що наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду тощо не гарантує високої ефективності праці. Провідною силою їхньої активної трудової діяльності є мотивація.

Питанням мотивації праці цікавляться давно. Класиками даного напрямку наукового дослідження є: А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберг, С. Адамс, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, Б. Скіннер та інші. Вирішенням проблем мотивації займаються і українські вчені: А.М. Колот, О.В. Крушельницька, Д.П. Богиня, В.М. Данюк, О.А. Грішнова, В.П. Сладкевич, В.М. Лугова, Н.В. Синюгіна та ін.

В сучаній літературі можна зустріти безліч визначень базових понять мотивації. Всі вони якимось чином переплітаються і доповнюють один одного.

Аналізуючи класичні визначення понять «мотив», «стимул», «мотивація» та «стимулювання», можна прослідкувати закономірність: що і мотив (мотивація), і стимул (стимулювання) являють собою вплив на людину (працівника). При чому, мотив є внутрішнім поривом працівника, а стимул — зовнішнім впливом на нього.

Таким чином, доцільно схилятися до думки, що поняття «стимулювання» та «мотивація» відокремлювати не можна. Вони є доповненням один одного та являються невід'ємною частиною самого мотиваційного процесу. При цьому, стимулювання праці слід вважати складовою частиною мотивації праці. Тому, ці два поняття доречно розглядати разом.

В комплексі такі поняття як: мотиви, стимули, мотивація, стимулювання та ін. створюють систему мотивації та безпосередньо сам мотиваційний процес.

Як зазначає автор [1] система мотивації — це сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідома поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [2].

Дослідники процесу мотивації мають розбіжні та неоднозначні погляди стосовно його складових, тому дане питання залишається не вирішеним і досі [3].

Сучасні дослідники [4] процес мотивації визначають в наступній послідовності: 1 — виникнення потреби; 2 — пошук шляхів забезпечення потреби; 3 — визначення цілей (напрямів) дії; 4 — реалізація дії; 5 — отримання винагороди за реалізацію дії; 6 — ліквідація потреби.

Дану послідовність можна охарактеризувати такими сладовими мотиваційного процесу як: потреба, шляхи забезпечення потреби, дія щодо забезпечення потреби, винагорода. Але автори зазначають, що така послідовність не є виключною, адже в цю послідовність також можна включити мотив, інтерес тощо.

В свою чергу, автор [5] зазначає, що процес мотивації складається з наступних етапів: мета — мотив — спосіб — результат.

При цьому, не зовсім зрозумілим є врахування складової «спосіб». Це зумовлено тим, що саме спосіб не є ключовою ознакою в процесі мотивації та взагалі виступає як абстрактне поняття [3].

Інші дослідники [6] мотиваційний процес визначають такими етапами: потреба — інтереси — мотиви — цілі організації — трудова діяльність — задоволення потреб.

Слід відмітити, що представлену послідовність можна вважати найбільш повною, але, все ж таки, вона має певний недолік — не враховує важливий елемент процесу мотивації — «стимул».

Процес мотивації, на думку [3] має наступну послідовність:

1) мета діяльності підприємства;
2) суб'єкт управління;
3) стимули;
4) розробка та постановка необхідних для виконання завдань;
5) об'єкт управління, який має певні інтереси та потреби;
6) мотиви об'єкта управління;
7) співпадання стимулів та мотивів;
8) виконання об'єктом управління поставлених завдань;
9) отримання певних благ для задоволення потреб;
10) досягнення особистих цілей діяльності об'єкта управління.

Даний автор зазначає, що суб'єкт управління (певний господарюючий суб'єкт) згідно з власною метою діяльності розробляє стимули та необхідні до виконання завдання, за допомогою яких він впливає на об'єкт управління (працівник або група працівників). В свою чергу, за умови співпадання запропонованих стимулів з власними мотивами, потребами та інтересами, працівник виконує поставлені завдання, отримує блага для задоволення потреб, тим самим досягаючи мету власної діяльності.

Послідовності процесу мотивації зумовлює наявність наступних його складових: мета діяльності підприємства, стимули, завдання, інтереси, потреби, мотиви, блага, особиста мета діяльності працівника[3].

Проаналізувавши роботи вище згаданих авторів, не довелось зустріти чіткого тлумачення поняття «мотиваційний процес». Таким чином, необхідно сформулювати визначення даного поняття: мотиваційний процес — це вплив на поводження та трудову діяльність працівників шляхом задоволення їх потреб через мотиви та стимули шляхом розробки, впровадження, аналізу, та покращення/удосконалення системи мотивації для досягнення тактичних та стратегічних цілей самого підприємства.

Важливо розглядати мотиваційний процес саме через призму системи мотивації на підприємстві, яка б базувалась на меті діяльності підприємства і враховувала потреби, інтереси, бажання та психологічні особливості працівників.

При цьому, систему мотивації підприємства доцільно поділяти на дві складові: матеріальну (економічну, грошову та ін.) та нематеріальну (соціально-психологічну, не грошову, моральну тощо). Проаналізувавши існуючі класифікаційні ознаки мотивації праці, можна зробити висновок, що вони в укрупненому вигляді охоплюють матеріальний та нематеріальний аспекти задоволення потреб працівників. При цьому, варто не розділяти на

окремі етапи мотиваційного процесу мотиви та стимули, так як ці складові слід розглядати у комплексі, адже мотиви «породжують» стимули.

Етапи мотиваційного процесу підприємства в контексті системи мотивації, виглядають наступним чином (оптимістичний сценарій):

1) мета діяльності підприємства (його тактичні та стратегічні цілі розвитку);

2) з'ясування потреб, інтересів, бажань та психологічних особливостей працівників;

3) визначення мотивів працівників та стимулів впливу на них;

4) розробка системи мотивації;

5) впровадження системи мотивації;

6) задоволення потреб, інтересів та бажань працівників;

7) ефективна діяльність працівників;

8) аналіз системи мотивації;

9) досягнення мети діяльності підприємства.

У разі, коли розроблена система мотивації не задовольнила потреби працівників, керівники чи HR-менеджери помітили неефективну діяльність, то мотиваційний процес матиме наступну послідовність (за умови песимістичного сценарію):

1. Мета діяльності підприємства (його тактичні та стратегічні цілі розвитку);

2. З'ясування потреб, інтересів та бажань та психологічних особливостей працівників;

3. Визначення мотивів працівинків та стимулів впливу на них;

4. Розробка системи мотивації;

5. Впровадження системи мотивації;

6. Не задоволення потреб, інтересів та бажань працівників;

7. Аналіз системи мотивації;

8. Покращення/удосконалення системи мотивації;

9. Ефективна діяльність працівників;

10. Досягнення мети діяльності підприємства.

Як бачимо, песимістичний сценарій передбачає такий етап мотиваційного процесу, як покращення/удосконалення системи мотивації. Керівники та HR-служба, виявивши незадоволеність чи потреб, чи інтересів, чи бажань працівників, повинні уважно з'ясувати та усунити причини, які це спричинили.

Наочно процес мотивації працівників підприємства представлено на рис. 1

З представленого рисунку видно, що мотиваційний процес складається із взаємозалежних елементів. Щоб досягти мети діяльності підприємства потрібно не лише обладнання, кошти, сучасні технології та ін. Злагоджена робота та кінцева результативність цих елементів предбачає безпосередній зв'язок із людиною. Для того, щоб працівник належним чином виконував свої обов'язки необхідно задовольнити його потреби та бажання, враховуючи інтереси і психологічні особливості, які формуються під впливом мотивів. Мотиви, в свою чергу, спричиняють появу певних стимулів до праці. При цьому, задоволеність мотивів відбувається за рахунок стимулів, які застосовує роботодавець через систему мотивації (через поєднання матеріальних та нематеріальних елементів) підприємства.

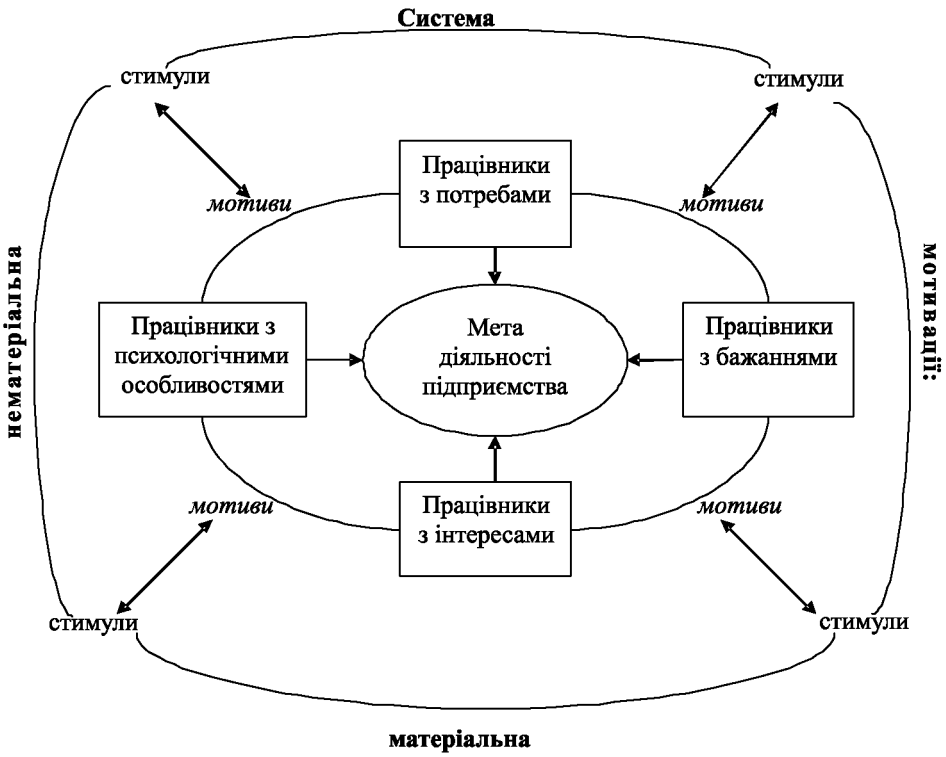

Рис.1. Мотиваційний процес підприємства

Висновки

Мотиваційний процес є складним та багатогранним, про це необхідно пам'ятати формуючи систему мотивації. Керівникам та HR-менеджментом потрібно пам'ятати, що мотиваційний процес буде успішним, а система мотивації ефективною лише за умови вдалого та правильного поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації. Матеріальна мотивація «допомагає» спеціалісту працювати ефективно, а бажання та інтерес працівника до роботи, підвищуннє його лояльність та «утримує» на роботі — нематеріальна мотивація.

Література

1. *Блонська В.І.* Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці / В.І. Блонська, Р.З. Розумійко // Науковий вісник НЛТУ: зб. наук.-техн. праць. — Львів: НЛТУ, 2006. — Вип. 16.7. — С. 222 – 225.

2. *Богословський А.* Современные исследования мотивации персонала / А. Богословський // Менеджер по персоналу. — 2006. — № 11. — С. 64 – 73.

3. *Синюгіна Н.В.* Складові процесу мотивації [Електронний ресурс] // Харківський національний економічний університет. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NIT_2008/Tethis/Economics/27735.doc.htm

4. *Уткин Э.А., Бутова Т.В.* Мотивационный менеджмент. — М.: ТЕИС, 2004. — 236 с.

5. *Шаульська Л.В.* Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романова // Зб. Наук. Праць. Вісник технологічного університету Поділля. Сер. «Економічні науки». — 2003. — №4. — Ч.1. — Т.2 — С. 36 – 39.

6. *Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Додонов О.В.* Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации: Монография. — Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006. — 200 с.

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О.А. Ткач
Национальный университет пищевых технологий

В статье рассмотрена система мотивации персонала, обоснована целесообразность ее разделения на материальную и нематериальную составляющие. Уделено внимание взаимосвязи мотивации и стимулированию. Определенно сущность мотивационного процесса, проанализированы основные подходы к составным частям (этапам) мотивационного процесса. Сформулировано определение «мотивационного процесса» в разрезе системы мотивации труда. Определены его этапы по двум сценариям: оптимистическому и пессимистическому, осуществлено схематическое представление мотивационного процесса сквозь призму системы мотивации предприятия.

Ключевые слова: *стимулирование, мотивация, система мотивации, мотивационный процесс, этапы мотивационного процесса.*