

## МОТИВЫ И СТИМУЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

О.П. Колонтаевский

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

В статье рассматривается проблема наиболее точного научного определения понятий мотив, стимул, мотивация и стимулирование; на основе обобщения различных точек зрения, концепций дается уточненное определение мотивации и стимулирования.

У статті розглядається проблема найбільш точного наукового визначення понять мотив, стимул, мотивація й стимулювання; на основі узагальнення різних точок зору, концепцій дається уточнене визначення мотивації й стимулювання.

The problem of the most exact scientific determination of the motive, work incentives, motivation, stimulation; it is done the specified determination of the motivation and the stimulation, of its essence and content of it on the base of generation of the various point of view, of the conceptions.

*Ключевые слова:* потребности, мотив, стимулы к труду, мотивация, стимулирование.

потреби, мотив, стимули до праці, мотивація, стимулювання.  
needs, motive, work incentives, motivation, stimulation.

*Постановка проблемы.* Ключевым вопросом эффективного использования персонала является мотивация, в частности, усиление стимулов, которые вызывают изменения поведения в требуемом направлении, а также соответствие структуры системы стимулов структуре системы мотивов персонала [1, 2]. Для построения эффективной системы стимулирования необходима глубокая теоретическая проработка этих вопросов. Однако до сих пор нет единых трактовок основополагающих понятий "мотив труда", "стимул труда", "мотивация труда", "стимулирование труда". По этой причине возникает необходимость уточнения сущности выше указанных понятий.

*Анализ результатов последних исследований и публикаций* [1-7] в этой сфере свидетельствуют, что среди ученых существуют различные мнения по поводу рассматриваемых понятий. В научной литературе получило

распространение отождествление мотивов и стимулов, а также процесса мотивации и стимулирования. Однако такой подход не обоснован. *Нерешенным* остается вопрос четкого обоснованного разграничения данных понятий, а также уточнения, на основе обобщения различных точек зрения, определений мотивации и стимулирования.

*Целью данной статьи* является нахождение наиболее точных научных определений понятий мотив, стимул, мотивация и стимулирование.

*Основной материал.* Согласно Виханского О.С. и Наумова А.И. [3, с. 133] «мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей». Некоторые авторы [4] делают акцент на осознанности выбора человеком определенной линии поведения. При этом ряд авторов [4, 5] придерживаются мнения, что мотивация основана на внутренних и внешних факторах, другие [6] - исключительно на внутренних факторах.

Отдельные авторы [1, 2, 7] мотивом называют внутреннее побуждение к труду с целью удовлетворить свои потребности, осознанную побудительную причину к какому-нибудь действию или поступку. По мнению Дышлюка Н. [4, с. 9] мотив - это обогащенные стимулом потребности. Колот А. [8], в свою очередь, отмечает, что в основе мотива может быть как стимул, так и личные причины. Такого же мнения придерживается и автор статьи. Существует и более широкое определение мотива, согласно которого [9] мотив - это окончательно сформированный вид решений, конечный продукт мотивации, полученный на основе определенной информации о потребностях, стимулах данной ситуации, их соответствия друг другу, которые определяют целенаправленный характер действий.

Именно мотивы побуждают человека к действию. Как отмечают Виханский О.С. и Наумов А.И. [3, с. 134] мотивы находятся «внутри» человека и имеют персональный характер и зависят от множества внешних и внутренних, по отношению к человеку, факторов. Мотив побуждает к действию

и определяет, что и как нужно будет сделать, оказывает воздействие на определенные характеристики деятельности работника. По мнению Виханского О.С., Наумова А.И. [3, с.136] к таким характеристикам относятся: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность.

Мотивы определяются потребностями человека. Потребностями можно назвать то, что возникает и находится внутри человека и от чего человек стремится освободиться. Потребности людей делятся на материальные и социальные, без удовлетворения которых их жизнь неполноценна [1, с. 84]. Осознание человеком потребностей формирует его интересы, также разделяющиеся на материальные и социальные.

По мнению авторов [1, 7] стимулом труда является внешний побудитель человека к труду (деятельности) в направлении реализации имеющихся у индивида (коллектива) интересов.

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов [3, с. 134]. Стимулами могут являться отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий. Как отмечают авторы [2, 10] если человек не воспринимает стимул или он не соответствует потребностям человека, то стимул может и не превратиться в мотив. Стимулы начинают действовать в нужном направлении, если причина того или иного поведения людей соответствует их интересам. В этой связи важным является обоснование степени приоритетности общественных, коллективных и личных интересов. При этом мотивы могут возникать и без дополнительных стимулов. Таким образом, понятия «мотив» и «стимул» следует различать. Сила мотива (СМ) определяется как функция от величины потребности (ВП) и значимости стимула (ЗС):

$$СМ = (1 + ЗС)*ВП$$

Под стимулированием отдельные авторы [11] предлагают понимать процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, а другие считают стимулирование положительной мотивацией с чем нельзя согласиться. Отдельные авторы определяют мотивацию через стимулирование, строго не различая эти понятия [12, 13, 14].

Большинство авторов различают стимулирование и мотивирование [1, 3, 15, 16]. Суть этого отличия, как считают Виханский О.С., Наумов А.И. [3, с. 136], «состоит в том, что стимулирование это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование». При этом отмечается, что «чем выше уровень развития отношений на предприятии, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование».

Другие авторы полностью разделяют эти понятия. Так Белкин В. [1, с. 84] под стимулированием труда понимает экономическую категорию отношений между предприятием и работниками по поводу благ, которые первые предлагают последним, а под мотивацией - категорию, характеризующую отношения работника к труду. Данные определения не отображают суть самих процессов и не являются полными. Неполнота состоит в неопределенности субъекта, осуществляющего процесс мотивации, и способов воздействия на индивида.

При управлении результатами деятельности персонала реально опираться можно только на «внешний тип мотивации» - стимулирование, стремясь при этом принимать во внимание и предсказывать возникновение определенной «внутренней» мотивации [3, с.138].

Существует также точка зрения [6], согласно которой мотивировать работника нельзя. Его можно только стимулировать. Как поясняет Жалило Б. можно либо использовать его мотивацию, либо обеспечить его мотивированность с помощью стимулов.

Помимо этого между стимулированием и конечными результатами деятельности нет однозначной зависимости, поскольку на результаты труда оказывает влияние множество других факторов: квалификация работника, его

навыки и способности, влияние со стороны окружения, личные качества, понимание выполняемой работы, успех и другие. Если, как отмечает, Виханский О.С., Наумов А.И. [3, с. 139], вознаграждать только по результатам труда, то тогда можно демотивировать работника, получившего низкий результат, но старавшегося и затратившего больше усилий. А если вознаграждать без учета реальных результатов его труда только в зависимости от мотивации, то можно вызвать ухудшение результатов работы менее стимулируемых, но производительных работников.

*Выводы.* Таким образом, по мнению автора под стимулированием следует понимать процесс формирования менеджерами мотивов у работников посредством использования определенных стимулов. А под мотивацией - процесс развития и закрепления у работников внутренних мотивов к деятельности. Мотивировать работника значить использовать внутренние причины, побуждающие работника к деятельности, помогать ему их осознать. При недостатке или отсутствии таких причин включается стимулирование, с целью сформировать мотивы деятельности.

*Перспективы дальнейших исследований.* Для обеспечения результативной деятельности персонала в настоящее время использование одних только внутренних мотивов не достаточно - необходимо стимулирование персонала, для эффективной организации которого требуется проведение исследований по выявлению наиболее значимых для работников предприятий мотивов, а также по разработке системы стимулов, соответствующих этим мотивам.

*Литература:*

1. Белкин В. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения / В. Белкин, Н. Белкина // Человек и труд. - 2003. - № 5. - С. 84-85.
2. Єськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Єськов, В.Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2002. - №5. – С. 27-30.
3. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528с.

4. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 3-4. - С. 9-11.
5. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2002. - №1. – С. 38-41.
6. Жалило Б. Как построить систему стимулирования для сотрудника // Довідник кадровика. - 2003. - № 4. - С. 91-92.
7. Шаульська Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету Поділля. - 2003. - №4. – Ч.1. Т.2. - С. 203-207.
8. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. Посібник / Київ. нац. екон. ун-т. - К.: КНЕУ, 1998. - 224с.
9. Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті. - К.: П-во "Правда Ярославичів", 1998. - 254с.
10. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. – 2000. – 31. – С. 169-174.
11. Карлін М.І. Стимулювання праці в перехідній економіці: Монографія / Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк: ВДУ, 1997. - 168с.
12. Тикин В. Соревнование в рамках сотрудничества // Человек и труд. – 2005. - №5. – С. 78-80.
13. Рубан Т.Є. До питання про сутність економічного стимулювання виробництва // Вісник Технологічного університету Поділля. - 2001. - №6. – С. 163-165.
14. Гацура В.Я. Роль мотивації виробничої діяльності як функції управління підприємством // Проблеми науки. – 2001. - № 12. – С. 50-58.
15. Калина А.В. Оплата праці – ключовий фактор управління людськими ресурсами // Вісник Житомирського державного технологічного університету. - 2003. - №1. – С. 204-206.
16. Богоявленська Ю.В. Праксіологічний підхід у побудові ефективного механізму мотивації праці // Вісник Житомирського державного технологічного університету. - 2004. - №1. – С. 215-224.