

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ МОТИВАЦІЇ

The walkthrough of existent determinations of concept "motivation" is conducted. All the determinations are incorporated in approaches to discover their failings and to conduct the detailed analysis of each of them to find key aspects. It allowed the authors to select the unique expedient approach to determination of the essence "motivation", and to work out their own specific determination.

У сучасних умовах розвитку й ускладнення структури ринкових відносин значна кількість підприємств зазнає економічних втрат, спричинених недостатньо ефективною системою управління. За таких умов важливого значення набуває мотивація як ефективний важіль спонукання працівників до продуктивної результативної праці, спрямований на забезпечення досягнення цілей підприємства в довгостроковій перспективі. Однак слід відзначити, що в теперішній час упровадження ефективних методів мотивації працівників у практичну діяльність вітчизняних підприємств не отримує достатнього розповсюдження. Проте відсутність або недостатня увага до запровадження мотиваційних методів та ігнорування проблем мотивації мають серйозні негативні наслідки у вигляді зниження трудового потенціалу, падіння рівня життя населення та його якості, загострення ситуації на ринку праці тощо. У свою чергу, знання й усвідомлення значення мотивації дозволяє добитися максимальної віддачі від підлеглих на основі чіткої уяви про їх поведінку, про мотиви, що спонукають їх працювати з більшою результативністю. Однією з причин ігнорування проблем мотивації та її методів на вітчизняних підприємствах є недоопрацьованість теоретичних засад і чіткості визначення сутності мотивації. Тому актуальним є, перш за все, необхідність узгодження та уточнення відповідного понятійного апарату, а саме визначення поняття "мотивація", бо саме через поняття досліджується сутність.

Проблеми мотивації займають чільне місце в менеджменті і досліджувались багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Свої роботи проблемам мотивації присвятили такі вчені: О. С. Віханський [1], Ч. Вудраф [2], Н. Л. Гавкалова [3], Г. А. Дмитриенко [4], А. М. Колот [5], М. Х. Мескон [6], І. В. Мішурова [7], М. І. Мурашко [8], В. П. Сладкевич [9], Е. О. Уткін [10] та ін.

Дослідження й аналіз опублікованих за даною проблематикою робіт дозволили зробити висновок про те, що на сьогодні вже існують важливі напрацювання з приводу формування сучасного понятійного апарату мотивації. Проте не всі теоретичні напрацювання можуть знайти практичне застосування через розбіжність поглядів на цю проблему у вчених та практиків. Невирішеним і достатньо дискусійним залишається питання визначення поняття "мотивація".

З огляду на це метою даного дослідження є уточнення та теоретичне обґрунтування поняття мотивації.

Проведений аналіз літературних джерел показав, що в науковій літературі існує багато визначень поняття "мотивація", основні з яких наведені в табл. 1.

Сучасні визначення поняття "мотивація"

Автор	Визначення
О. С. Віханський	"...сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину, задають межі й форми діяльності та надають цій діяльності спрямованості, орієнтованості на досягнення певних цілей" [1, с. 11]
Н. Л. Гавкалова	"...процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання й потреби" [3, с. 45]
А. П. Єгоршин	"...процес спонукання людини до діяльності для досягнення мети" [11, с. 379]
А. М. Колот	"...сукупність усіх мотивів, що здійснюють вплив на поведінку людини" [5, с. 17]
Г. Т. Куликов	"...процес спонукання людини, соціальної групи чи спільності людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, направлені на задоволення різних потреб і досягнення особистих, групових та суспільних цілей" [12, с. 29]
М. Х. Мескон	"...процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації" [6, с. 360]
І. В. Мішурова	"...процес спонукання робітників до діяльності для досягнення цілей організації" [17, с. 6]
М. І. Мурашко	"...сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які змушують індивідуума поводитися доцільним або необхідним чином" [8, с. 85]
В. П. Сладкевич	"...сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій" [9, с. 4]
Термінологія менеджменту. Словник	"...функція менеджменту, яка передбачає використання мотивів поведінки людини в практиці управління її діяльності" [13, с. 112]
Е. О. Уткін, Т. В. Бутова	"...стан особи, що визначає ступінь активності та направленості дії людини в конкретній ситуації" [10, с. 8]

Аналіз публікацій та власні дослідження у сфері мотивації обумовлюють необхідність виокремлення деяких підходів до визначення сутності мотивації. Так, сучасні визначення поняття "мотивація" можна згрупувати в окремі підходи, які наведено на рис. 1.

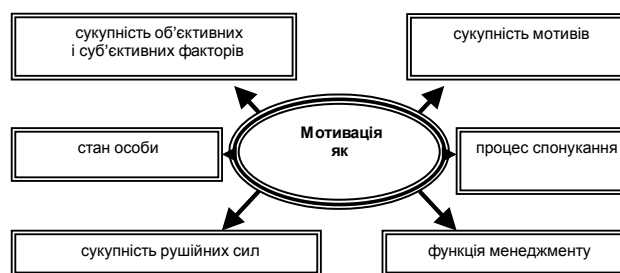


Рис. 1. Підходи до визначення поняття "мотивація"

Так, у деяких літературних джерелах мотивація розглядається як функція менеджменту. Дійсно, мотивація є однією з основних функцій менеджменту, але це не в повній мірі відображає її сутність. Мотивація як функція менеджменту характеризує саме сутність та зміст менеджменту, відображаючи його функції для розуміння загальної мети, а не навпаки. Взагалі, це може бути лише однією з її ознак, а не ключовою характеристикою при визначенні поняття.

Достатньо поширеним є підхід, орієнтований на визначення мотивації як сукупності мотивів. При цьому поняття "мотивація" зводиться лише до певного набору мотивів. При цьому необхідно звернутися до визначення мотиву.

У літературних джерелах наведено такі визначення. Російський вчений Е. О. Уткін визначає мотив як "привід, причина, об'єктивна необхідність щось зробити, спонукання до певної дії" [10, с. 8].

Частіше зустрічається таке визначення: "мотив – це внутрішні спонукачі окремого індивіда – працівника (індивідуальні мотиви), групи людей (групові мотиви) або колективу (колективні мотиви)" [12, с. 66].

Мотиви з'являються тоді, коли в розпорядженні суб'єкта управління є необхідний набір благ, що відповідає потребам індивіда-працівника. Для отримання таких благ потрібні трудові зусилля.

Мотив має власну структуру. Так, Є. О. Уткін наводить таку структуру мотиву (рис. 2).



Рис. 2. Структура мотиву [10, с. 55]

Тобто мотив виступає як внутрішнє бажання людини працювати для задоволення власних потреб. Тобто мотиви людини є варіативними та змінюються відповідно до змін потреб кожного окремого індивіда. При цьому нерідко спостерігається отождення понять "мотив" та "стимул". Але це різні поняття. Якщо мотив – це внутрішнє бажання працівника, то стимул – це сформована суб'єктом управління можливість отримання благ для задоволення потреб працівника за умови виконання певних дій. Стимули є ефективними лише тоді, коли вони узгоджені з мотивами працівника. Тобто працівник має власні мотиви до праці, суб'єкт управління розробив та впровадив стимули, що повинні спонукати працівника до праці. Якщо мотиви і стимули не співпадають, то перші зникають. Якщо мотиви та стимули співпадають частково, то має місце певна незадоволеність працівника від роботи, що тягне ряд негативних факторів. І лише за умови повного співпадання мотивів та стимулів досягається максимальна ефективність і результативність праці. Усвідомлення поняття "мотив" дозволяє зробити висновок, що мотивацію не доцільно розглядати як сукупність мотивів. Підґрунтям такого зауваження є, перш за все, те, що мотиви без належного керування ними ні в якому випадку не утворюють собою мотивацію.

Якщо розглядати мотивацію як сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що спонукають людину, то втрачається факт спрямованості та варіативності самої мотивації. Фактор – це присутня ознака, яка найчастіше має стабільний характер. У свою чергу, мотивація повинна мати варіативний характер та полягати в розробці й адаптації стимулів до мотивів праці, які, у свою чергу, знаходяться в постійній залежності від потреб.

Підхід, згідно з яким мотивація розглядається як стан особи, виокремлює лише внутрішню готовність індивіда до праці, тобто наявність мотивів. Інші характеристики залишаються поза увагою.

Визначення мотивації як сукупності рушійних сил звукує поняття мотивації. Так, рушійною силою може виступати окремий мотив або стимул, бо саме мотиви та стимули спонукають індивіда до праці. Тож, виходячи з означеного, варто враховувати, що сутність мотивації набагато ширша, аніж зведення її до сукупності рушійних сил.

Критичний аналіз сучасних підходів до визначення поняття мотивації дозволив дійти висновку, що найбільш доцільно розглядати мотивацію як складний та багатоступеневий процес. Це зумовлено тим, що саме визначення мотивації як процесу враховує поетапний, спрямований і послідовний характер мотивації.

Як правило, процес мотивації починається виникненням потреби та закінчується її ліквідацією. Так, у працівника є певні потреби, що постійно змінюються під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Згідно з даними потребами у працівника формуються мотиви до праці. Суб'єкт управління або уповноважена особа, опираючись на припущення щодо мотивів кожного окремого працівника, розробляє систему стимулів та послідовних дій, що впливають на кожного окремого працівника і

спонукають його до результативної праці. При цьому працівник керується мотивами та під впливом стимулів належним чином виконує поставлені перед ним завдання і тим самим забезпечує собі задоволення потреб, тобто досягає мету власної трудової діяльності. У свою чергу, належне виконання кожним окремим працівником поставлених перед ним завдань не тільки допомагає задовольнити працівникам власні потреби, а й дозволяє досягти цілей організації. Таким чином, працівник, діючи задля задоволення особистих потреб, у кінцевому результаті досягає й мету власної діяльності, й мету організації, в якій працює. Схематично мотивацію як процес можна подати таким чином (рис. 3).

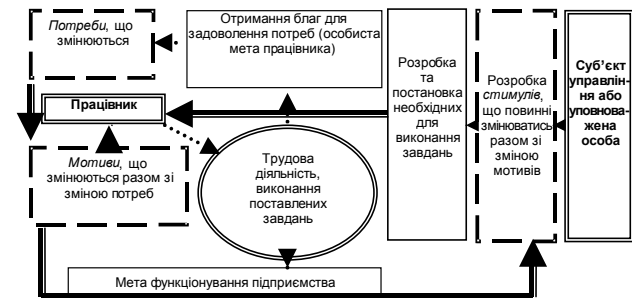


Рис. 3. Мотивація як процес (узагальнено авторами)

Крім того, на думку авторів, для зрозумілості та вичерпності поняття мотивації воно повинно враховувати ряд ключових аспектів. Так, у визначенні поняття "мотивація" як процесу повинні міститись: основна мета, часовий аспект та суб'єкти здійснення.

Така необхідність обумовлюється тим, що визначення мотивації повинно бути містким, зрозумілим та доступним для розуміння не лише теоретикам, а й практикам, які прагнуть впровадити ефективний механізм мотивації працівників на власних підприємствах.

Результати аналізу сучасних визначень мотивації як процесу на наявність ключових аспектів наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Результати аналізу визначень мотивації як процесу на наявність ключових аспектів

Автори	Наявність у визначенні		
	основної мети	часового аспекту	суб'єктів здійснення
Н. Л. Гавкалова [3, с. 45]	досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи особисті бажання й потреби	–	керівник
А. П. Єгоршин [11, с. 379]	досягнення мети	–	–
Г. Т. Куликов [12, с. 29]	досягнення особистих, групових та суспільних цілей	–	–
М. Х. Мескон [6, с. 360]	досягнення особистих цілей або цілей організації	–	–
І. В. Мішурова [7, с. 6]	досягнення цілей організації	–	–
Авторське бачення	одночасне досягнення особистих цілей та цілей підприємства	систематично	суб'єкт управління, уповноважена особа

Результати аналізу сучасних визначень мотивації як процесу на наявність ключових аспектів показали, що в жодному визначенні не вказаний часовий аспект здійснення мотиваційних заходів, суб'єкти мотивації вказані лише в праці Н. Л. Гавкалової. Проаналізовані визначення мають свої переваги та недоліки. І лише за умови прорахованого й зваженого комбінування цих визначень можна досягти позитивного результату завдяки тому, що недоліки одного визначення будуть компенсовані перевагами іншого.

Так, на думку авторів, мотивація – це систематичний процес спонукання індивіда до результативної та продуктив-

ної праці шляхом зваженого застосування стимулів з урахуванням потреб і мотивів кожного окремого працівника, що здійснюється суб'єктом управління або уповноваженою особою та спрямований на одночасне досягнення особистих цілей працівника і цілей підприємства.

Таким чином, слід зазначити, що таке визначення поняття "мотивація" є достатньо вичерпним, повним та здатним задовольнити інформаційні потреби широкого кола користувачів.

Критичний аналіз існуючих визначень поняття "мотивація", об'єднання їх у підходи, виявлення недоліків в існуючих визначеннях та детальний аналіз кожного на предмет наявності ключових аспектів дозволило авторам не тільки виділити єдиний доцільний підхід до визначення сутності мотивації, а й дати власне уточнене визначення. При цьому як напрямом подальших досліджень, на думку авторів, варто вказати на необхідність теоретичного дослідження теорій мотивації та розробку шляхів їх адаптації до сучасних умов.

Література: 1. Виханский О. С. Менеджмент. Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2001. – 528 с. 2. Вудраф Ч. Чарльз Вудраф раскрывает секреты мотивации //www. Hrgzone. co. Uk 3. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: Навчальний посібник. – Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2004. – 276 с. 4. Дмитриенко Г. А. Мотивация и оценка персонала. – К.: МАУП, 2002. – 248 с. 5. Колот А. М. Мотивация персонала. – К.: КНЕУ, 2002. – 320 с. 6. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 704 с. 7. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала. – М.: МарТ, 2003. – 216 с. 8. Мурашко М. І. Менеджмент персонала: Навч.-практ. посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Тов. "Знання", КОО, 2006. – 312 с. 9. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с. 10. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 236 с. 11. Егоршин А. П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с. 12. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников. Монография / Отв. ред. Д. П. Богиня. – 2-е изд., перераб. – К.: Институт демограф. и социал. исслед. НАН Украины, 2006. – 244 с. 13. Терминология менеджмента. Словарь / Сост. А. К. Семенов, В. И. Набоков. – М.: Изд.-книготорговый центр "Маркетинг", 2002. – 224 с. 14. Комаров Е. И. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала / Е. И. Комаров, Н. А. Жданкин // Управление персоналом. – 2006. – №23(153). – С. 65 – 69.

*Стаття надійшла до редакції
31.08.2007 р.*

УДК 332.012

Дечко Р. О.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВОЇ СТРУКТУРИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ

The economical development of Ukraine is connected with the economical development of each of its regions. That is why this article is dedicated to the analyse of the industry structure of Donetsk region, that is oriented on using its inner resources.

Перспективи розвитку економіки України як єдиної системи нерозривно пов'язані з розвитком регіонів. Саме тому основною метою на сучасному етапі є концентрація зусиль та наявних ресурсів для розв'язання, в першу чергу, проблем регіонального розвитку.

Розвиток регіону – це комплексний процес змін його економічної, соціальної, екологічної, просторової, політичної та духовної сфер, що в остаточному підсумку приводить до покращення умов життя населення.

Необхідно підкреслити, що вирішенню гострих соціально-економічних проблем регіонів України присвячено багато наукових публікацій, однак у них увага акцентується в основному на диспропорціях у розвитку регіонів і на аналізі їхньої конкурентоспроможної привабливості для розміщення підприємств певних галузей.

Невивченими залишаються питання, що стосуються усунення зазначених диспропорцій і оптимізації соціально-економічних процесів з урахуванням особливостей регіонів, їх галузевої структури та ресурсного забезпечення.

Метою даного дослідження є аналіз галузевої структури Донецької області, зокрема структури промислового виробництва, зорієнтованої на ефективне використання внутрішніх ресурсів.

Соціально-економічний розвиток регіону – це одночасно і об'єктивний процес, що відбувається під впливом історичних, географічних, ресурсних, демографічних та інших факторів, і суб'єктивний, що залежить від впливу управлінських заходів.

Різний рівень розвитку регіонів України обумовлений, насамперед, особливостями кожного з них – виробничою структурою та спеціалізацією, обсягом виробництва і роллю в розвитку країни, чисельністю населення, географічним положенням тощо.

Стратегічні галузеві пріоритети України визначаються багатьма чинниками: постійною потребою в адаптації до змін у світовій економіці, появою новітніх тенденцій науково-технічного прогресу, з одного боку, і необхідністю усунення внутрішніх диспропорцій – з іншого.

Перегляд галузевих пріоритетів будь-якої країни, що визначається потребами її економічного розвитку, знаходить відображення в динаміці міжгалузевих пропорцій, перш за все, у співвідношенні між первинним, вторинним і третинним секторами економіки.

Нагальною проблемою для української економіки в сучасних умовах є перегляд колишніх напрямків індустріалізації, а також необхідність прискорення економічного розвитку відповідно до вимог, що висувуються структурними зрушеннями в економіці провідних країн світу. Вітчизняна економіка повинна підвищити, насамперед, ефективність галузей промисловості, які зорієнтовані на внутрішні ресурси, забезпечити їх значну прозорість і динамізм як необхідні умови інтеграції в міжнародний розподіл праці.

Мінерально-сировинна база області є однією з найбільш багатогалузевих та розвинутих за обсягами видобутку корисних копалин в Україні. Структура її на 47% складається з паливно-енергетичної сировини (кам'яне вугілля, метан вугільних родовищ, газ), на 25% – з неметалічних корисних копалин, 14% – металічних корисних копалин, 14% – підземних вод. Питома вага Донецької області в масштабах України за запасами і обсягами видобутку цих видів сировини складає від 30 до 90%.

Закріплено динаміку зростання видобутку за основними видами неенергетичної сировини, які забезпечують потреби базових галузей промисловості або користуються попитом на зовнішньому ринку. Загалом видобуток корисних копалин у Донецькій області має наступну структуру (рис. 1).

Наявність у Донецькій області власних паливно-енергетичних і мінерально-сировинних ресурсів, близькість залізничної бази Кривбасу, вихід до моря зумовили формування великого промислового комплексу з високою концентрацією галузей важкої промисловості, створення достатньо розвинутої виробничої, наукової і соціальної інфраструктури та високий ступінь урбанізації населення.

Економічний потенціал області представляють понад 800 промислових підприємств, 13 650 малих підприємств, більше 500 будівельних організацій різноманітної спеціалізації,