

Чуркін А.О., Лугова В.М., Назаров Н.К. Розвиток понятійного базису теорії мотивації персоналу. *XXXVII International scientific and practical conference Modern Problems of Science and Technology: Prospects for Further Development*. (September 4-6, 2024, Bergen, Norway). 2024

РОЗВИТОК ПОНЯТІЙНОГО БАЗИСУ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Лугова Вікторія Миколаївна
кандидат економічних наук, доцент
кафедра соціальної економіки
viktoriiia.luhova@hneu.net

Назаров Нікіта Костянтинівич
доцент кафедри менеджменту та бізнесу
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця,
nikita_nazarov_88@ukr.net

Чуркін Андрій Олександрович
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

В сучасних умовах, коли ринок праці характеризується високою динамікою та швидкими змінами, вміння ефективно мотивувати працівників стає вирішальним чинником для збереження конкурентоспроможності підприємств. Тому розвиток теоретичних підходів до розуміння мотиваційних процесів, їх адаптація до сучасних умов і формування нового понятійного базису є надзвичайно важливими.

Класичні змістовні та процесні теорії мотивації, що розроблялися протягом ХХ століття, вимагають переосмислення з огляду на зміни, що відбулися в суспільному та організаційному середовищі. Зокрема, цифровізація, глобалізація та зміна поколінь працівників вимагають перегляду підходів до мотивації, врахування нових соціальнокультурних факторів, а також впровадження інноваційних методів управління персоналом. Це потребує оновлення і розвитку понятійного апарату, що дозволить адекватно відображати сучасні реалії та виклики.

Аналіз останніх досліджень вітчизняних науковців показує, що питанням удосконалення теоретичного базису постійно приділяється увага. Зокрема В. Літвінов, на основі узагальнення та систематизації існуючих підходів, удосконалив сутність поняття "система трудової мотивації" як "систему взаємоузгодженої взаємодії та впливу організаційно-економічних принципів, методів і важелів, що забезпечують оптимальність та дієвість стимулювання персоналу підприємства до ефективної трудової діяльності" [1, с. 22]. М. Полюк удосконалила сутність поняття "оцінка й мотивація персоналу", що, на її думку

"на відміну від існуючих, передбачає систематичний процес оцінки відповідності професійних і особистісних характеристик працівника займаній посаді, результативності виконання поставлених завдань у процесі роботи та відповідну, прямопропорційну цій оцінці пряму й прогресивну винагороду за отримані результати праці" [2, с. 19]. О. Ткаченко уточнила визначення понять "мотивація праці" та "система мотивації праці" для умов "інноваційного розвитку економіки, які, на відміну від існуючих, ураховують цілісність взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників, необхідність трансформації відомих підходів до мотивації праці від традиційного розгляду працівників як пасивних об'єктів до визначення їх ролі як активних суб'єктів інноваційних змін, функціонування сукупності мотиваційних методів, що спрямовані, відповідно, як на підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, так і на реалізацію отриманих сучасних знань в процесі інноваційної діяльності, що сприятиме інтелектуалізації кваліфікованої праці й підвищенню її комерційної та інвестиційної привабливості" [3, с. 6]. Д. Костін збагатив понятійний базис мотивації, уточнивши зміст поняття "матеріальне стимулювання у системі мотивації", яке він розглядає як "сукупність взаємозв'язаних домінантно-мотиваційних заходів, які спрямовані на задоволення індивідуальних потреб персоналу підприємства в залежності від стратегічних і тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з виробництвом продукції (товарів, робіт та послуг)" [4, с. 3]. Що стосується дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, то вони більшою мірою орієнтовані на особистісні аспекти мотивації. Так Ф. Подшивайлов запропонував поняття мотиваційної сфери особистості та визначив його як "центр простору особистості, де перетинаються всі особистісні властивості, що визначають характер мотиваційних процесів, і який задає спрямованість, забезпечує стійкість, стабільність та цілісність особистості" [5, с. 4].

Як показує аналіз, дослідники в основному займаються уточненням існуючих понять, надаючи їм додаткових ознак. Значно менше робіт, де автори ризикують розвивати понятійно-категоріальний базис мотивації шляхом введення нових понять. Чуркін А.О. та Назарова Г.В. здійснили аналіз сучасних теорій мотивації та довели необхідність збагачення їх так званими «теоріями поля». Тому пропонуємо при аналізі понять орієнтуватися також на понятійний базис теорій мотивації. Для змістовних теорій властиве оперування такими поняттями як потреба та мотив, для змістовних – трудова поведінка, винагорода, очікування, які достатньо досліджені та мають більш-менш стале тлумачення. Що стосується теорій «поля», то у більшості робіт автори наголошують на впливі на мотивацію соціального середовища і організаційної культури, цінностей, соціальних норм, стилю керівництва тощо. Абсолютно погоджуємося з тим, що мотивація є соціально-економічним феноменом, який хоч і реалізується в економічній сфері, все ж формується середовищем, тому, визначаючи понятійний базис дослідження, необхідно до переліку понять, які

описують мотивацію, ввести такі, що позначають вплив середовища трудову поведінку і діяльність працівників. З цією метою пропонуємо до понятійно-категоріального апарату мотивації ввести поняття «мотиваційне середовище» та «мотиваційний клімат» та пропонуємо таке їхнє тлумачення:

мотиваційне середовище – це загальна система умов, які створюються суспільством та організацією та прямо чи опосередковано впливають на мотивацію працівників. Це середовище, в якому функціонують працівники, і яке задає основний напрямок мотиваційних стратегій і політик організації;

мотиваційний клімат – це психологічна атмосфера, яка панує всередині колективу, та впливає на мотивацію працівників. Він відображає суб'єктивне сприйняття працівниками організаційної культури, стилю управління, взаємин між співробітниками і керівництвом, рівня підтримки та визнання досягнень. Мотиваційний клімат безпосередньо впливає на моральний стан працівників, їх задоволеність роботою та готовність до досягнення високих результатів.

Таким чином, ключові відмінності даних понять полягають у такому: мотиваційне середовище зосереджене на структурних і системних аспектах організації та суспільного життя, а мотиваційний клімат – на емоційних і психологічних аспектах сприйняття працівниками умов роботи; мотиваційне середовище формується через політики, структури та процедури, що встановлює керівництво, а мотиваційний клімат формується через взаємини, комунікацію, лідерство і культуру, яка складається у колективі.

Таким чином, розвиток понятійного базису теорії мотивації персоналу є важливим та своєчасним завданням, яке має велике значення для практики менеджменту та управління людськими ресурсами. Дослідження в цій галузі дозволять не лише покращити теоретичне розуміння мотиваційних процесів, але й створити ефективні інструменти для їх практичного застосування, що в кінцевому результаті сприятиме стабільності та зростанню організацій в умовах сучасної економіки.

References:

1. Літвінов В.І. Формування системи трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах: дис. ... доктора філософії: 051 – Економіка. Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2021. 270 с.

2. Полюк М.І. Удосконалення системи оцінки та мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Львівський торговельно-економічний університет; Львівський національний аграрний університет, Львів, 2019. 261 с.

3. Ткаченко О.А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Кіровоградський національний технічний університет МОН України, Кіровоград, 2014. 23 с

4. Костін Д.Ю. Удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Українська інженерно-педагогічна академія, Харків, 2017. 23 с.

5. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія. Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2015. 22 с.

6. Назарова Г.В., Чуркін А.О. Еволюція поглядів вітчизняних і зарубіжних вчених на мотивацію діяльності: сучасні теорії. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252.

https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtaIS_2022_tезу.pdf