

## **КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ**

*Анотація. Розглянуто основні класифікації і види методів мотивації персоналу, які були розроблені вченими-економістами і використовуються на сучасних підприємствах. Проведено аналіз цих класифікацій, виявлено схожі риси та основні відмінності між ними.*

*Аннотация. Рассмотрены основные классификации и виды методов мотивации персонала, которые были разработаны учеными-экономистами и используются на современных предприятиях. Проведен анализ этих классификаций, обнаружены схожие черты и основные различия между ними.*

*Annotation. The article describes the main types of classifications and methods of personnel motivation developed by economic scientists and used at modern enterprises. Analysis of these classifications is done, similar features and key differences between them are found.*

*Ключові слова: мотивація, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, класифікація.*

В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства змушені постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим виникає необхідність підвищувати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства. Тому одним із головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Тобто перед підприємствами постає завдання ефективної реалізації мотивації персоналу – однієї із функцій менеджменту. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок та досвіду ще не є гарантією високої ефективності праці, бо "локомотивом" їх активної трудової діяльності є саме мотивація.

Проблематика мотивації висвітлена в роботах таких зарубіжних та вітчизняних вчених: К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Є. Аметистов, В. Данюк, А. Єгоршин, А. Єськов, А. Злотніков, А. Колот, О. Крушельницька, М. Лукашевич, С. Маврін та ін.

Метою даної статті є дослідження існуючих класифікацій методів мотивації, виявлення відмінностей між ними та їх узагальнення.

У науковій літературі немає однозначного підходу до визначення поняття мотивації, оскільки кожен вчений закладає в нього своє розуміння. Так, Наумов А. І визначає мотивацію як сили, що існують внутрішньо і поза людиною, які пробуджують у ній ентузіазм і завзятість. Л. Річард вважає, що мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі і форми діяльності і надають цій діяльності направленість, орієнтовану на досягнення визначених цілей. М. Мескон та М. Альберт трактують мотивацію як процес спонукування себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Можна дійти висновку, що мотивація – це процес активізації мотивів людини, спрямований на досягнення цілей як працівника, так і підприємства.

Високий рівень мотивації є важливим фактором зростання успіху підприємства, адже саме персонал є рушійною силою в досягненні поставлених цілей, яких неможливо досягти, якщо робітники не зацікавлені в кінцевих результатах роботи, не забезпечують повної трудової віддачі.

Нині існує безліч методів мотивації, які дозволяють сформувати ефективну систему мотивації.

Залежно від орієнтації впливу на ті чи інші потреби виділяють такі групи методів: економічні, організаційно-адміністративні, соціально-психологічні [2].

Економічні методи, зумовлені економічними стимулами. Вони орієнтовані на виконання певних показників або завдань, а також на здійснення після їх виконання економічної винагороди за результати роботи. Використання економічних методів пов'язане з формуванням плану роботи, контролем за його здійсненням, а також економічним стимулюванням праці, тобто з раціональною системою оплати праці, що передбачає заохочення за певну кількість і якість праці та застосування санкцій за невідповідну його кількість і недостатню якість.

Організаційно-адміністративні методи, які засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на владній мотивації, заснованій на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою тощо, яка спирається на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, розпорядництво, контроль.

Соціально-психологічні методи, які застосовуються з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності.

Дана класифікація методів мотивації є класичною. Але різні вчені виділяють модифіковані класифікації, доповнюють та ускладнюють їх. Так, А. Брас запропонував в середині адміністративних методів виділяти три підгрупи: організаційні, що підрозділяються на регламентування, нормування та інструктування; розпорядчі та дисциплінарні [3].

Розпорядчі методи застосовуються при необхідності втрутитися в процес виробництва й управління для

розпоряджень, вказівок. Дисциплінарний вплив регламентується КЗпП і застосовується у разі невиконання працівником своїх функціональних обов'язків.

Шапіро С. А. виділяє дві основні групи методів (рисунок) перша – методи матеріальної мотивації, які поділяються на грошові та негрошові, друга – методи нематеріальної мотивації. Грошові методи включають заробітну плату, відрахування від прибутку, доплати, надбавки, компенсації, пільгові кредити. Негрошові методи поділяються на: соціальні (медичне страхування та обслуговування, путівки, харчування, сплата транспортних витрат) і функціональні (покращення умов праці та організації праці). Методи нематеріальної мотивації поділяються на соціально-психологічні (психологічне та суспільне визнання, підвищення престижу), творчі (підвищення кваліфікації, стажування, тренінги, відрядження) та вільний час (додаткова відпустка, гнучкий графік роботи) [4].

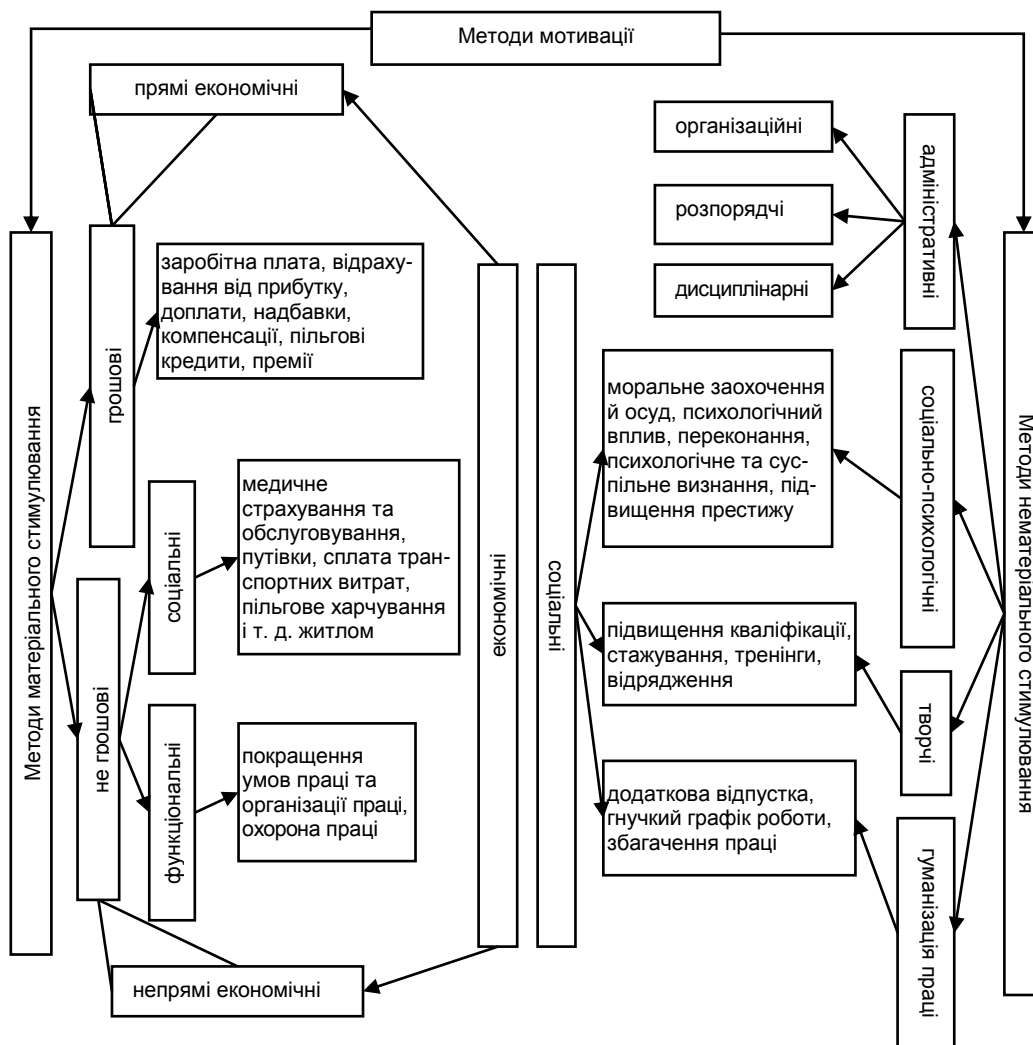


Рис. Методи мотивації

У практиці господарювання застосовується загальновиробнича класифікація методів мотивації, яка виглядає таким чином: прямі економічні методи (відрядна оплата, погодинна оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання часу), непрямі економічні (пільгове харчування, доплати за стаж роботи, пільгове користування житлом або транспортом тощо) та соціальні або негрошові методи (збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, просування у службовій діяльності, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні та ін.) [5].

Розглянувши наведені класифікації, можна зробити висновок, що вони дуже подібні і розбіжність між ними лише у назвах. На рисунку подана систематизація класифікаційних ознак методів мотивації, серед яких можна виділити дві великі групи: методи матеріального і нематеріального стимулювання. У першому випадку заохочення працівників у будь-якому разі передбачає фінансові витрати, які можуть приймати різну форму. У другому – підприємство не несе витрати на мотивацію працівників, або вони незначні. Так, методи матеріального стимулювання одночасно є економічними, які поділяються на прямі економічні, або грошові, і непрямі економічні, або негрошові методи. Основою цієї групи методів є грошова винагорода (заробітна плата, премії, надбавки та ін.) або винагорода, що надається працівнику не в грошовій формі (оплата путівок, проїзду, харчування і т. д.). Вони орієнтовані на матеріальні мотиви працівників: прагнення достатку, певного рівня добробуту. Працівники зацікавлені в збільшенні свого трудового внеску з метою отримати вищу заробітну плату. Тому система матеріальної мотивації повинна будуватись на принципах індивідуальності винагород – залежності розміру оплати праці від індивідуальних результатів  
на наявності єдиної системи формування матеріальних винагород.

Група нематеріальних методів стимулювання, у першу чергу, спрямована на задоволення мотиву збереження соціального статусу в трудовому колективі [5]. У цій групі можна виділити адміністративні методи та соціальні. Основою адміністративних методів є відносини влади, а також дотримання регламенту підприємства. Вони реалізуються через нормативні, розпорядчі, організаційні документи. Соціальні методи включають соціально-психологічні, які спрямовані на створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, формування корпоративної культури, задоволення потреб працівників у визнанні тощо; творчі, які пов'язані з професійним розвитком робітника; вільний час, тобто встановлення гнучких режимів праці, надання додаткового відпочинку.

Таким чином, головною мотивуючою силою для здійснення трудової діяльності є потреби, які для однієї людини є актуальними, а для іншої – ні. Тому наведені методи мотивації повинні використовуватись на практиці на основі індивідуального підходу, також необхідно проводити моніторинг щодо зміни потреб працівників, оскільки вони характеризуються динамічністю і постійно змінюють один одного. Ефективне застосування методів мотивації дозволить сформулювати вигідне партнерство як для роботодавця, так і для працівника.

*Наук. керівн. Лаптев В. І.*

---

- Література:** 1. Галіченко О. В. Підходи до визначення категорії "мотивація" [Електронний ресурс] / О. В. Галіченко. – Режим доступу : [http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/vsna/ekon/2010\\_5\\_1/Galichenko.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/vsna/ekon/2010_5_1/Galichenko.pdf).
2. Мельничук И. В. Современные методы мотивации персонала в организации [Электронный ресурс] / И. В. Мельничук. – Режим доступу : [http://www.sbmt.bsu.by/Data\\_RUS/ContBlocks/01116/Meljnichuk.pdf](http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01116/Meljnichuk.pdf).
3. <http://www.vselekcii.ru/mened-market/upravpersom/page,7,47-kurs-lekcij-upravlenie-personalom-aa-brass.html>. 4. Шапиро С. А. Мотивация персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2008. – 150 с. 5. Фоміна В. Мотивація працівників виробничої сфери / В. Фоміна // Управління розвитком. – № 4. – 2013. – С. 19–20.
6. <http://studentbooks.com.ua/content/view/191/39/1/2/>.