

УДК 331. 101. 3.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Чернявська Є.І., Маслош О.В.

THE MOTIVATION OF LABOR: DEFINITION, ESSENCE, PLACE IN THE SYSTEM OF ECONOMIC RELATIONS

Chernjavskaya E.I., Maslosh O.V.

Стаття присвячена дослідженню сутності мотивації праці в системі ринкової економіки. Мотивацію праці визначено в якості сукупності відносин на підприємстві між найманими працівниками і підприємцем. В контексті функціональних форм мотивація праці - це процесний механізм спонукання працівників до ефективної праці. Фактори зовнішнього середовища, технічна основа підприємства, вимоги до робочої сили та організація праці визначають складність та структуру мотиваційного механізму. Обґрунтовано, що спонукання працівників до ефективної праці повинно йти в контексті узгодження інтересів учасників процесу праці як суб'єктів кооперації праці капіталістичного підприємства.

Ключові слова: ринкова економіка, мотивація праці, наймані працівники, підприємці, кооперація праці.

Вступ. Ефективність економіки та добробут життя громадян країни істотно залежать від ефективності використання ресурсів, в тому числі і праці, тобто робочої сили.

Постановка проблеми. В суспільстві, науці, політиці обґрунтованість ефектності використання праці пов'язано з поняттям мотивації праці, яке в загальному виді відображає в собі характер трудових відносин, мотиви та стимули до якісної праці, ефективність праці, винагороду. Передбачалося, що проведення ринкових реформ в країні дозволить ефективно використовувати працю, включити дійсні мотиви та стимули до якісної праці та ефективного розвитку економіки. На сьогодні треба констатувати, що очікування не виправдалися, про що свідчать, наприклад, падіння у порівнянні з дореформним періодом продуктивності праці та реальної заробітної плати, а також загальна картина розвитку ринкової економіки. Сказане спонукає до необхідності продовження дослідження проблем ефективності праці, в тому числі й питань мотивації праці, її сутності, місця в системі економічних відносин.

Аналіз досліджень та публікацій. В економічній літературі проблемам мотивації праці приділялось і приділяється значна увага. Основи теорії мотивації закладені в працях Ф. Тейлора, Є. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Гернцберга, В. Врума, Л. Портера, Е. Лоулера й ін. Питаннями праці займаються й вітчизняні вчені: А. Колот, В. Концева, Л. Мельник, О. Павловська, Т. Перегудова, Г. Рижанкова, О. Рябцева, А. Соснин, І. Тимошенко й ін. В працях вчених розроблено методологію визначення сутності та видів мотивації, визначено низку факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на трудову поведінку та ефективність праці. Однак проблеми мотивації праці не можуть бути раз і назавжди вирішеними, оскільки в мотивації як економічному явищі, об'єкті під дією змін в характері трудових відносин, організації праці, розвитку науково-технічного прогресу та факторах, що визначають підготовку робочої сили та її використання, постійно відбуваються зміни. Вказане зумовлює нові вимоги до трудової поведінки працівників, їх кваліфікації, ефективності роботи, що диктує необхідність продовження наукових досліджень в контексті уточнення сутності мотивації праці, її найефективніших форм використання стосовно конкретного етапу ринкових перетворень в Україні, конкретних проблем розвитку конкретних підприємств.

Метою статті є уточнення мотивації праці як поняття, розкриття її сутності в умовах ринкового характеру трудових відносин, визначення місця мотивації праці в системі економічних відносин ринкової економіки.

Результати досліджень. В самому загальному плані мотивацію можна визначити як «... процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації»

[1, с.398]. Вже на даному рівні визначення необхідно звернути увагу на наступні моменти:

- по-перше, мотивація організується в рамках постановки та досягнення цілей;
- по-друге, мотивація – це завжди керований процес, з чого випливає призначення формули її здійснення. В умовах ринкової економіки мотивація здійснюється за алгоритмом: витрати – результат, при чому результат повинен задовольняти і мотиватора, і вмотивованого;
- по третє, як керований процес, мотивація потребує постійної уваги, оцінки на ефективність та удосконалення.

Поняття мотивації можна застосовувати для широкого кола суб'єктів та видів діяльності. В даній статті розглядаються проблеми мотивації праці. Загально відомо, що всіх працюючих можна умовно розділити на чотири групи:

- керівники;
- спеціалісти;
- службовці;
- робітники.

На рівні суспільства кожна група є багато структурованою, особливо перші три. До першої групи ми відносимо перш за все керівників держави, тобто вищих посадових осіб, які керують країною від імені суспільства, народу, а також власників засобів виробництва та управлінців, менеджерів, що уособлюють капітал-функцію, тобто виступають представниками власників підприємств. Четверту групу в умовах ринкової економіки складають працівники за наймом. Вони поряд з власниками засобів виробництва, керівниками держави, що являються агентами суспільства, виступають головними суб'єктами сучасної ринкової економіки. Саме стосовно групи робітників на рівні підприємств в даній статті розглядаються проблеми визначення сутності мотивації праці, її місця в системі економічних або виробничих відносин ринкової економіки.

Мотивація праці найманих працівників – це складна соціально-економічна категорія, що характеризує відносини між найманими працівниками (робітниками) і власниками засобів виробництва. Для розуміння та ефективної організації мотивації робітників необхідно перш за все встановити місце та роль мотивації в системі економічних відносин економічної діяльності.

Як відомо, власник засобів виробництва для організації підприємницької діяльності повинен на ринках придбати необхідні ресурси, до складу яких входить і робоча сила. Широко розповсюджено твердження, що в умовах класичної ринкової економіки ринок завжди об'єктивно встановлює і регулює ціни на всі товари. Ринок праці в залежності від попиту і пропозиції об'єктивно регулює ціни на працю, тобто регулює рівень заробітної плати. Що стосується ринків продукції, то з цим можна погодитися, хоча в реальній практиці, а не теоретично, ситуація набагато

складніша. Завжди мають місце різного роду монополізації, які обмежують простір вільної конкуренції і втручаються в формування рівня цін. Що стосується ринку праці, то тут ситуація інша.

Теоретично, на рівні загальної сутності, ринок праці, як і в цілому ринкова економіка, символізує перш за все права, свободи громадян, що можуть вільно займатися підприємницькою діяльністю, вільно розпоряджатися своєю робочою силою, вільно вибирати види діяльності. Безумовно, в умовах відсутності засобів виробництва, грошових коштів, споживчих товарів носій робочої сили повинен продавати свою робочу силу. Безумовно, на ринку праці, як і на кожному ринку виробничого ресурсу встановлюються ціни. Однак на відміну від усіх інших ринків товарів ринок праці відноситься до ринків недосконалої конкуренції. Монопольні позиції на ринку праці належать підприємцям. Тому заробітна плата, як правило, нижче за вартість робочої сили [2, с.294-295]. І хоч з формальної точки зору продавець робочої сили і її покупець мають рівні права, вільно укладають контракт з приводу послуг праці, це не відміння того факту, що ринок праці є ринком недосконалої конкуренції з домінуючими позиціями і інтересами підприємців.

В ринковій економіці кожен із учасників транзакцій з приводу послуг праці вступає у відносини з метою реалізації своїх власних інтересів. Найманий працівник зацікавлений в тому, що б робочу силу продати як можна дорожче, мати гарні умови праці, щоб робота подобалась, а працювати навпаки – за бажанням, менше. Роботодавець бажає навпаки – купувати робочу силу як можна кращої якості, дешевше, а отримувати ефект від її використання як можна більший. Визначене протиріччя в угоді з приводу послуг праці за наймом має прихований характер. І зрозуміло, що це протиріччя обов'язково перетікає в сферу, де йде використання робочої сили, тобто в сферу виробництва, на підприємство. Укладена угода, незалежно від того чи є вона формою на декількох сторінках чи формою простої заяви про прийняття на роботу, має характеристики імпліцитного контракту, який не надає повної інформації перш за все найманому працівникові стосовно його витрат робочої сили та її оплати. Контракти з приводу послуг праці, перш за все, відображають інтереси і владу підприємця. Зрозуміло, що за таких умов формування заробітної плати найманий працівник не буде психологічно горіти на роботі, а буде займатись пошуком власної вигоди. В рамках інституціональної теорії така поведінка персоналу підприємств отримала назву опортуністичної поведінки.

В контексті викладених проблем мотивація праці набуває якостей процесного механізму спонукування робітників до якісної, ефективної праці та активної позиції стосовно реальних проблем підприємства. Однак сказане не розкриває всієї

сутності мотивації праці в умовах ринкової економіки на рівні підприємств.

Як відомо, мотивація як процесний механізм активізації праці застосовується в процесах праці з глибокої давнини. Тривалий час її головними формами були «батіг» та «пряник». Ці форми зберігають своє значення і на капіталістичних підприємствах епохи вільної конкуренції, що зумовлено не сутністю капіталістичної організації праці на підприємствах, а факторами зовнішнього середовища, а також рівнем технічного рівня розвитку підприємства, робочої сили. Тому розглянемо сутність мотивації праці на рівні сутності капіталістичного процесу праці, організаційною формою котрого виступає підприємство.

В «Капіталі» К. Маркс довів, що організаційною формою капіталістичного виробництва виступає підприємство, яке в історичному і логічному плані є кооперацією праці. Поза рамками підприємства як кооперації праці капіталізм був би не в змозі витіснити феодальний спосіб виробництва і стати об'єктивно більш прогресивною системою суспільного виробництва.

Кооперація праці як технологічний процес забезпечує більш високу продуктивність капіталу і його прогрес. В аналізі кооперації праці К. Маркс звертає увагу на два моменти. Перший – відбиває той факт, що кооперація, з'єднуючи розрізнені індивідуальні сили в одну сукупну чи суспільну силу, обумовлює створення нової продуктивної сили – безпосередньо суспільної продуктивної сили праці, яка і втілюється в форму синергетичного ефекту. Цей ефект притаманний кооперації праці незалежно від історичних і соціальних-економічних умов господарської діяльності. Кооперація праці породжує командний дух. Другий момент виражає специфіку кооперації праці як капіталістичної організації, яка будується на підставі ринкових принципів щодо організації суспільного виробництва та природи суб'єктів [3, с.12-13]. Кооперація праці, що організується за законами ринкової економіки, отримує можливості динамічного розвитку та удосконалення. Підприємець і група найманих працівників стають тими суб'єктами, що забезпечують розвиток кооперації як капіталістичної організації. Кожний суб'єкт має свою специфіку.

Специфіка підприємця:

- вільний вибір виду підприємницької діяльності й матеріальна відповідальність за результати своєї праці;

- самостійна організація діяльності, що є основою для створення та привласнення синергетичного ефекту, тобто прибутку;

- підприємець вільно розпоряджається придбаними ресурсами. В разі непотреби їх, він вільно звільняється від них, в тому числі і від робочої сили, що не задовольняє інтересів підприємця. Підприємець купує робочу силу,

послуги праці, а не людину, тому не несе за неї відповідальності;

- ринкова конкуренція орієнтує підприємця на постійний інноваційний розвиток та стимулює технічний прогрес.

Кооперація праці під командою підприємця у знятому виді, тобто теоретично, містить і інтереси найманих працівників:

- контракт на послуги праці для найманого працівника – це гарантований за законом вартості дохід (заробітна плата), що є підставою для відтворення робочої сили, можливостей її розвитку, а тим самим покращення якості життя;

- перехід до підприємства під командою підприємця звільняє робітника від значних трансакційних витрат, що є в разі самостійно організованого виробництва. Це розширює межі вільного часу і надає часові можливості для розвитку потенціалу праці та людини.

Необхідно також звернути увагу на те, що в рамках підприємства, кооперації праці підприємець і наймані працівники не просто суб'єкти одного процесу праці. Вони мають доступні для огляду об'єктивні основи для загального інтересу – успіху в конкурентній боротьбі підприємства на ринку.

Заробітна плата і прибуток являються головними формами доданої або знову створеної вартості. Її величина і розподіл між найманими працівниками і підприємцем – точка, де перш за все збігаються інтереси вказаних суб'єктів. Від характеру вирішення вказаних проблем відносини й інтереси суб'єктів можуть приймати форму антагонізмів або соціального партнерства. Теоретично капіталістична організація праці виходить із партнерського характеру відносин.

Оскільки підприємець самостійно організує роботу підприємства, то він організує і мотивацію праці. Однак мотивація праці як механізм спонукання працівників до якісної праці повинен діяти в контексті узгодженості інтересів учасників економічної діяльності. Таким чином, мотивація праці в своїй сутності представляє собою процесний механізм спонукання працівників до якісної праці в рамках узгодженості інтересів учасників економічної діяльності.

Як вже відмічалось, характер організації реальної мотивації праці, склад мотиваційного механізму залежить від низки факторів і відображають реальні процеси праці. Легалізація діяльності профспілок протягом XIX - початку XX століття, виокремлення трудового права в самостійну галузь права, прийняття законів про працю, розвиток колективно-договірного регулювання відносин з приводу послуг праці стимулювали розвиток особистісного фактору виробництва, надбання їм значної сили. Велике значення в розвитку мотивації праці відіграла II промислова революція, що знайшла своє відображення у промислових корпораціях як первинних структурних ланках промислового

виробництва. Специфікація активів корпорацій, їх значна вартість, акціонерна форма корпорацій, діяльність в рамках ринків недосконалої конкуренції та обмеження монополізму з боку держави на порядок денний поставили питання наукової організації праці та наукового підходу до організації заробітної плати та мотивації праці.

Ф. Тейлором та його однодумцями була звернута увага на рівень заробітної плати. Вони обґрунтовано підкреслювали неприпустимість низької заробітної плати. Заробітна плата на межі виживання не стимулює якість праці, більш того – це є дурниця. На підставі розробленого поняття «достатній денний виробіток» було запропоновано оплачувати працю пропорційно трудовому внеску. Удосконалена система так званого батога і пряника в поєднанні з більш ефективним застосуванням спеціалізації і стандартизації в організації робочих місць, кваліфікації працівників дала вражаючі показники зростання продуктивності праці. На підставі цього Ф. Тейлор запропонував у відносинах між працею і капіталом стратегію співробітництва [4, с. 765]. Тим самим Ф. Тейлор зі своїми однодумцями в контексті проблем реального розвитку корпоративного виробництва заклали основи наукового підходу до мотивації праці. Підкреслимо, що нові вимоги до робочої сили, організації заробітної плати витікали з потреб ефективної організації корпорацій як масштабних виробництв, з дорогим обладнанням та залученням капіталу з ринків цінних паперів.

Заробітна плата в процесі використання робочої сили на виробництві – це тільки частина її вартості. Тому після її підняття закономірно постало питання умов праці. Вартість робочої сили включає соціальний і духовний компоненти. І можливо закономірно, що в подальшому розвитку теорії мотивації вагомий внесок зробили фахівці з психіатрії та психології. Хортонськими експериментами Є. Мейо, який за фахом був психіатром, і його командою було доведено, що умови праці, організація робочого місця, професійний одяг робітників і т. д., може істотно впливати на трудову поведінку працівників та якість праці. Дослідження не втілилися в нову теорію, але вони вказали шлях пошуку.

Психолог А. Маслоу розкрив роль потреб як мотиваторів у формуванні стимулів до якісної праці. Закономірними кроками в розвитку загальної теорії мотивації стали концепції потреб вищих рангів Д. Мак-Клелланда, збагачення праці Ф. Герцберга, очікувань В. Врума, справедливості Портера — Лоулера й ін. В даній статті не ставиться завдання розглянути розгорнуто процес, етапність й авторів формування загальної теорії мотивації. Наведені положення наводяться як аргументи тези, що в процесі вирішення реальних проблем спонукання працівників до якісної праці під дією об'єктивних закономірностей розвитку підприємств, виробничих відносин працівник все більше сприймається як

суб'єкт процесу праці. Тому система мотивація праці як багатоеlementний механізм повинна формуватися в контексті узгодженості інтересів кооперації праці.

Висновок. Проведені дослідження мотивації праці в умовах ринкової економіки дозволяють зробити наступні висновки:

1. Як поняття мотивація праці – це позначення групи механізмів, факторів, що спонукають працівників до якісної, ефективної праці та активної позиції стосовно проблем підприємства.

2. Контракти з приводу послуг праці відносяться до імпліцитних, мають в собі можливості розбіжностей, антагонізмів інтересів суб'єктів контракту. Позитивною формою руху протиріччя з реалізацією інтересів учасників відносин з приводу послуг найманої праці на підприємстві стає мотивація праці.

3. В сутності мотивація праці відображає сукупність відносин між підприємцями і найманими працівниками на рівні підприємств, процесу праці стосовно ефективності праці, трудової поведінки та оплати робочої сили за законом вартості робочої сили з врахуванням всіх її складових.

4. Зміст системи мотивації праці на підприємствах залежить від врахування низки факторів зовнішнього й внутрішнього середовища. Особливе значення в організації мотивації праці має технічний стан підприємства, його організація праці.

5. Організація системи мотивації праці на підприємстві повинна йти в контексті ефективності підприємства, ефективності праці, активної трудової поведінки з признанням працівників суб'єктами процесу праці та оплатою праці відповідно до вартості робочої сили, що включає соціальний і духовний компонент її розвитку.

Л і т е р а т у р а

1. Мескон, М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури — 2-е изд. — М. : Дело, 2001. — 800 с.
2. Чернявська Є.І. Регіональний ринок праці: сучасні тенденції/ Є.І. Чернявська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – 2012. – №12 (183). Ч. 1. – С.292-298.
3. Чернявська Є.І. Реструктуризація підприємства в умовах трансформаційної економіки: монографія/ Є.І. Чернявська. — Луганськ : Вид-но СХУ ім. В. Даля, 2004. — 264 с.
4. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб. : Питер, 2001. — 1168 с.

References

1. Meskon, M. Kh. Osnovy menedzhmenta : per. s angl. / M. Kh. Meskon, M. Al'bert, F. Khedouri — 2-e izd. — M. : Delo, 2001. — 800 s.
2. Chernjavs'jka Je.I. Reghional'nyj rynok pracj: suchasni tendenciji/ Je.I. Chernjavs'jka // Visnyk Shkhdnoukrajins'jkoqho nacional'noqho univ'ersytetu imeni V. Dalja. – 2012. – #12 (183). Ch. 1. – S.292-298.

3. Chernjavska Je.I. Restrukturyzacija pidpryjemstva v umovakh transformacijnoji ekonomiky: monohrafija/ Je.I. Chernjavska. — Lughansjk :Vyd-no SNU im. V. Dalja, 2004. — 264 s.
4. Klassiki menedzhmenta / pod red. M. Uornera ; per. s angl. pod red. Yu. N. Kapturevskogo. — SPb. : Piter, 2001. — 1168 s.s.

Чернявская Е.И., Маслош О.В. Мотивация труда: понятие, сущность, место в системе экономических отношений

Статья посвящена исследованию сущности мотивации труда в системе рыночной экономики. Мотивация труда определена в качестве совокупности отношений на предприятии между наемными работниками и предпринимателем. В контексте функциональных форм мотивация труда - это процессный механизм побуждения работников к эффективному труду. Факторы внешней среды, техническая основа предприятия, требования к рабочей силе и организация труда определяют сложность и структуру мотивационного механизма. Обосновано, что побуждение работников к эффективному труду должно идти в контексте согласования интересов участников процесса труда как субъектов кооперации труда капиталистического предприятия.

Ключевые слова: рыночная экономика, мотивация труда, наемные работники, предприниматели, кооперация труда.

Chernjavska E.I., Maslosh O.V The Motivation of Labor: Definition, Essence, Place in the System of Economic Relations.

The article is devoted to the study of the essence of the labor motivation in a system of market economy. The motivation of labor is defined as the aggregate of relations between an entrepreneur and employees at an enterprise. In the context of functional forms, the labor motivation is a process mechanism for motivating employees to work effectively. Factors of the environment, the technical basis of the enterprise, the requirements for the labor force and the organization of work determine the complexity and structure of the motivational mechanism. It is substantiated that the motivation of workers to work effectively should be developed in the context of reconciling the interests of the participants in the labor process as the subjects of the labor cooperation.

Key words: market economy, motivation of labor, hired workers, entrepreneurs, labor cooperation.

Чернявська Є.І. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, професор кафедри економіки і підприємництва, д.е.н., професор.

Маслош О.В. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, доцент кафедри економіки і підприємництва, к.х.н., доцент.

Рецензент: д.е.н., проф. **Овчаренко Є. І.**

Стаття подана 20.08.2018