

УДК 331.101.3

**Федоришина Л.М.,
канд. екон. наук, доцент, зав. кафедри
економіки підприємства та менеджменту,
ПВНЗ «Університет економіки і підприємництва»**

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ: ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ

Постановка проблеми. Стабільне економічне функціонування та розвиток підприємства неможливий без формування такої системи мотивації праці, яка б в найбільшій мірі сприяла як досягненню особистих цілей кожного працівника, так і поставлених підприємством цілей. Саме тому в основі її побудови лежить виявлення мотивів поведінки людини і тих світоглядних цінностей, цілеспрямовано впливаючи на які, можна отримати відданого справі і лояльного до підприємства працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми мотивації персоналу досить широко розглядаються сьогодні в науковій літературі. Одними із перших процес мотивації праці висвітлили в своїх роботах такі відомі вчені, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон та ін. Серед вітчизняних науковців вагомих внесок у розвиток проблеми мотивації праці та пошуку дієвих методів стимулювання персоналу зробили: В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єськов, Й. Завадський, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та ін. Разом з тим, незважаючи на вагомий науковий доробок цих вчених, питання мотивації праці залишаються актуальними і досі, а тому потребують нових досліджень.

Постановка завдання. Мета статті – узагальнити підходи до трактування поняття «мотивація праці» та запропонувати авторське визначення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація праці в економічній літературі трактується як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки. Проведені дослідження показують, що немає єдиного трактування поняття «мотивація праці», тому узагальнимо підходи різних авторів до трактування його суті в табл. 1.

Таблиця 1

Трактування поняття «мотивація праці» різними авторами

Автор	Визначення
1	2
<i>Мотивація як процес</i>	
Кібанов А. [1]	Мотивація – процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів.
Куліков Г. [2]	Мотивація – процес спонукання людини, соціальної групи... здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей.
Мескон М., Альберт М., Хедуорі Ф. [3]	Мотивація – процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації.
Сердюк О. [4]	Мотивація – процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації.
Хміль Ф. [5]	Мотивація – стимулювання певної поведінки людини, зумовленої напруження між потребами і можливістю їх задоволення.
Нестерчук В. [6]	Мотивація – процес спонукання людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення.
Шинкаренко В., Криворучко О. [7]	Мотивація – процес, який здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) та розробці стимулів, що спонукають індивідумів до дій по досягненню особистих цілей та цілей організації.
Верховін В. [8]	Трудова мотивація є процесом вибору та обґрунтування способу участі людини у трудовій діяльності.
Сербиновський Б., Самігін С. [9]	Мотивація – процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення своїх особистих цілей та загальних цілей організації.
Маковеев П. [10]	Мотивація – процес впливу на фактори виробничого та соціального середовища, під впливом яких змінюється поведінка працівника, досягаються певні поставлені цілі по удосконаленню виробництва та механізму його управління.

продовження табл. 1

1	2
Ільїн Є. [11]	Мотивація – процес формування мотиву.
Бех І. [12]	Мотивація є динамічним процесом формування мотиву як підґрунтя вчинку.
Мамалуй О., Гриценко О., Гриценко Л. [13]	Процес спонування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації.
Осовська Г., Осовський О. [14]	Процес внутрішнього або зовнішнього психологічного управління поведінкою, що єднає інтелектуальні, фізіологічні та психологічні підпроцеси, що полягають у стимулюванні самого себе чи інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних цілей або загальних цілей організації.
Шапіро С. [15]	Процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, визначеного комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.
<i>Мотивація як система (сукупність мотивів, сил, причин)</i>	
Беляєва І. [16]	Мотивація – це сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності.
Колот А. [17]	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації... Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини.
Крамаренко В., Холод Б. [18]	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей.
Тимошенко І., Соснін А. [19]	Мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до здійснення певних дій. Вона задає межі і форми цієї діяльності, надає їй направленість, орієнтовану на досягнення певних цілей.
Іванцевич Дж., Лобанов А. [20]	Мотивація працівників представляє собою сукупність причин, які спонукають людину діяти тим чи іншим ціленаправленим чином. Це внутрішній стан, який спонукає, направляє та зберігає у людини прагнення досягти певної мети.
Вельш А. [21]	Мотивація – комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки.
<i>Мотивація як функція управління</i>	
Афонін А. [22]	Мотивація – управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
Кузьмін О., Мельник О. [23]	Мотивування – вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонування себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації.
Мушкін І. [24]	Мотивація - функція керівництва, що створює у підлеглих стимул до праці з максимальним прибутком для підприємства.

Джерело: узагальнено автором

Як бачимо, велика група науковців розглядають мотивацію праці як певний процес [1-15], ще одні – як певну систему, зокрема Беляєва І. розуміє під нею сукупність мотивів, Колот А., Крамаренко В., Холод Б., Тимошенко І., Соснін А. – сукупність рушійних сил, а Іванцевич Дж. і Лобанов А. – сукупність причин. Ще інші науковці розглядають мотивацію праці як одну із функцій управління [22-24]. Різноманіття поглядів підтверджує, що мотивація – це досить складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства. Ми ж вважаємо, що під мотивацією праці слід розуміти цілеспрямований процес формування такої поведінки персоналу, що сприятиме досягненню як особистих, так і поставлених підприємством цілей в найповнішій мірі; успішність цього процесу визначається вмінням керівника будь-якого рівня активізувати діяльність працівника за рахунок посилення дії факторів-мотиваторів і зменшення сили впливу чи нейтралізації факторів-демотиваторів.

Враховуючи зазначені у роботі [25] положення, вважаємо, що процес мотивації персоналу підприємства повинен здійснюватись на основі сукупності наступних вихідних принципів:

- ефективність – передбачає ефективну та економічну організацію мотивації персоналу, яка спрямована на досягнення високих соціально-економічних результатів за рахунок оптимального співвідношення кінцевих показників результативності та використаних ресурсів, тобто витрати на розробку системи мотивації персоналу повинні істотно перекриватися отриманим соціально-економічним ефектом у діяльності підприємства, отриманим від їх впровадження;

- гнучкість і динамічність – зумовлюють необхідність системи мотивації праці змінюватись, вдосконалюватись і розвиватись у відповідності до змін внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства;

- цілеспрямованість – функціонування системи мотивації персоналу повинне бути спрямоване на досягнення чітких економічно обґрунтованих довгострокових цілей підприємства;

– комплексність – передбачає всебічне, всеохоплююче та комплексне дослідження причинно-наслідкових взаємозв'язків та взаємозалежностей, комплексну оцінку вхідних параметрів функціонально-структурної побудови системи мотивації персоналу, їх зміну та розвиток у просторі і часі, за кількісними й якісними ознаками та вихідні параметри процесу;

– об'єктивність – величина, характер і напрям мотиваційного впливу на кожну категорію персоналу повинен визначатися на основі проведеної комплексної та об'єктивної оцінки результатів праці;

– оперативність – включає швидкість і правильність перегляду і вдосконалення мотивів і стимулів у процесі мотивації персоналу підприємства;

– наукова обґрунтованість – передбачає розробку системи мотивації персоналу на основі проведення комплексного попереднього наукового аналізу, дотримання у процесі здійснення мотивації вимог економічних законів та закономірностей.

Взагалі процес мотивації персоналу слід здійснювати таким чином, щоб віддача кожного працівника була максимальною. При цьому варто поєднувати як традиційні (підвищення заробітної плати, різні заохочення, підвищення в посаді і т.д.), так і нестандартні, креативні підходи. Так, Google четвертий рік поспіль очолює список кращих роботодавців світу, причому система роботи з персоналом, включаючи його мотивацію, побудована на таких положеннях: 1) Google створив комфортабельні, затишні і стимулюючі творчий процес умови праці, зокрема обладнав вельми оригінальний центральний офіс. Спортивний комплекс, невелика клініка, перукарня, хімчистка, розваги (гірка з другої на першій поверх, катання на самокаті і велосипеді), релакс в масажному кріслі, смачна їжа, і, нарешті, можливість розміщення домашніх тварин, якщо без них працівники не можуть зосередитися на виконанні поставленого завдання. Співробітники компанії пишаються своєю роботою, не хочуть її втратити і намагаються всіляко бути корисними, відчуючи таку турботу про себе і розуміння своїх потреб, нехай іноді і досить специфічних; 2) враховується працездатність людини від часу доби (розподіл на «сови» та «жайворонки»), тому складаються індивідуальні графіки роботи співробітників, причому в компанії завжди можна домовитися про зміщення графіка в ту чи іншу сторону; 3) в Google дозволяють четверту частину робочого часу присвячувати своїм особистим проектам, ніяк не пов'язаним з посадовими обов'язками. Саме таким «особистим проектом» колись була пошта Gmail – незаперечний доказ користі від даного виду мотивації; 4) в Google обладнали спеціальні кімнати для медитації, наймають вчителів буддизму. Мета – навчання співробітників техніки медитації і, як наслідок, підвищення їх усвідомленості, самодостатності, спокою, енергійності, ентузіазму та креативності, а також націленість на взаємодопомогу в колективі [26].

Ще одним яскравим прикладом нестандартного підходу до мотивації стала імперія Стіва Джобса. Консультанти в його компанії, креативні і розумні люди, займають посаду з назвою «геній». Від цієї ідеї була подвійна користь: керівник робив акцент на тому, що в його штаті працюють тільки геніальні люди, які, в свою чергу, були досить гордими своїм статусом, працювали добре, щоб виправдати надану довіру. Компанія з виробництва програмного забезпечення Asana розробила кулінарний підхід до мотивації співробітників. Власники найняли кваліфікованих шеф-кухарів, які готували таку їжу для співробітників, яка розвиває їх творчі здібності. Меню повинно бути не тільки смачним, але і корисним, стимулювати активність мозку, усувати сонливість. Також в офісі компанії завжди в наявності є шоколад, який, як відомо, є хорошим антидепресантом і допомагає креативно мислити. В компанії ВВН, крім традиційних методів підвищення працездатності та бажання вносити свій вклад у справу, ввели одне цікаве правило з назвою «Черепашка forever». Регіональному менеджеру, підопічні якого за підсумками місяця продемонстрували найгірший результат роботи, публічно вручається жива черепаха з детальною інструкцією догляду за рептилією. Протягом наступного місяця співробітник повинен, паралельно з основними завданнями, стежити за нею без права передачі обов'язків будь-кому іншому. Можливо, робота це не така й складна, але факт того, що вона дісталася саме цьому співробітнику, змусить задуматися над поліпшенням особистих і колективних результатів праці [26]. Це ще раз доводить важливість мотивації персоналу і головне тут – знайти власний, оригінальний підхід.

Висновки з проведеного дослідження. Підсумовуючи, можна зробити наступні висновки:

1. В науковій літературі відсутнє єдине трактування поняття «мотивація праці»; одні вчені розглядають мотивацію як процес, інші – як сукупність певних сил, мотивів, ще інші – як функцію управління.

2. На нашу думку, мотивація праці - цілеспрямований процес формування такої поведінки персоналу, що сприятиме досягненню як особистих, так і поставлених підприємством цілей в найповнішій мірі; успішність цього процесу визначається вмінням керівника будь-якого рівня активізувати діяльність працівника за рахунок посилення дії факторів-мотиваторів і зменшення сили впливу чи нейтралізації факторів-демотиваторів.

3. Процес мотивації праці на підприємстві має здійснюватися на принципах ефективності, гнучкості і динамічності, цілеспрямованості, комплексності, об'єктивності, оперативності та наукової обґрунтованості.

Бібліографічний список

1. Управление персоналом организации : [учебник] / [Под ред. А.Я. Кибанова]. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 484 с.
2. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г.Т. Куликов. – К. : ИЭ НАНУ, 2002. – 37 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ., общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко] ; Акад. нар. хоз. при правительстве РФ. – М. : Дело, 1997. – 702 с.
4. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : [навч. посібник] / О.Д. Сердюк. - К. : Професіонал, 2004. – 432 с.
5. Хміль Ф.І. Основы менеджменту : [підручник] / Ф.І. Хміль. – [Вид 2-ге, випр. доп.]. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.
6. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці : [навч. посіб.] / В.П. Нестерчук. – К. : Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88 с.
7. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. - 2000. – № 4. – С. 27-32.
8. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства : [учебное пособие] / В.И. Верховин. – М. : Мысль, 1989. – 110 с.
9. Управление персоналом : [учебное пособие] / [Под. ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина]. – М. : Издательство «Приор», 1999. – 432 с.
10. Маковеев П.С. Мотиваційні механізми управління розвитком промислового виробництва : дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.07.01 / П.С. Маковеев. – К., 2000. – 334 с.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
12. Бех И.Д. Нравственность личности: стратегии становления / И.Д. Бех. – Ровно : Редакц.-изд. отдел управлений печати, 1991. – 146 с.
13. Мамалуй О.О. Основы економічної теорії : [навч. посібник] / О.О. Мамалуй, О.А. Гриценко, Л.В. Гриценко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 479 с.
14. Осовська Г.В. Основы менеджменту : [посібник] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – [3-є вид., перероб. і допов.]. – К. : Кондор, 2008. – 664 с.
15. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала : [пособие] / С.А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 224 с.
16. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И.Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда, 1992. – С. 73.
17. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
18. Управління персоналом фірми : [навчальний посібник] / [Під ред. д.е.н. В.І. Крамаренко, д.е.н. Б.І. Холода]. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 272 с.
19. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов / И.И. Тимошенко, А.С. Соснин. – К. : Изд. Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
20. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 154 с.
21. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации / А.Г. Вельш // Сб. ст. «Мотивация экономической деятельности» / [Под. ред. Шаталина С.С.]. – М. : ВНИИСИ, 1980. – С. 18-22.
22. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : [учебное пособие] / А.С. Афонин. – К. : МЗУУП, 1994. – 40 с.
23. Кузьмін О.Є. Основы менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : «Академвидав», 2003. – 416 с.
24. Мушкін І. Нематеріальна мотивація продуктивності праці / І. Мушкін // Персонал. – 2009. – № 4. – С. 44-49.
25. Малихіна О.М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О.М. Малихіна // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2014. - № 2. – С. 391-396.
26. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnykh-kompanij.html>.

References

1. Kibanov, A.Ya. (2002), *Upravlenie personalom organizatsii* [Human Resource Management of organization], textbook, INFRA-M, Moscow, Russia, 484 p.
2. Kulikov, G.T. (2002), *Motivatsiia truda naemnykh rabotnikov* [Motivation of work of hired workers], IE NANU, Kiev, Ukraine, 37 p.
3. Meskon, M., Albert, M. and Kheduori, F. (1997), *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management], Translated by L.I. Ivenko, Delo, Moscow, Russia, 702 p.

4. Serdiuk, O.D. (2004), *Teoriia ta praktyka menedzhmentu* [The theory and practice of management], tutorial, Profesional, Kyiv, Ukraine, 432 p.
5. Khmil, F.I. (2007), *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of Management], textbook, Akademvydav, Kyiv, Ukraine, 576 p.
6. Nesterchuk, V.P. (1999), *Orhanizatsiia ta motyvatsiia pratsi* [Organization and motivation of work], tutorial, Vyd-vo Yevrop. un-tu finansiv, informats. system, menedzhmentu i biznesu, Kyiv, Ukraine, 88 p.
7. Shynkarenko, V.H. and Kryvoruchko, O.N. (2000), "System of motivational monitoring of employees of the enterprise", *Ukraina: aseky pratsi*, no. 4, pp. 27-32.
8. Verkhovin, V.I. (1989), *Motivatsiia truda robotnikov v usloviakh sovremennogo proizvodstva* [Motivation of labor of workers in the conditions of modern production], tutorial, Mysl, Moscow, Russia, 110 p.
9. Serbinovskiy, B.Yu. and Samygin, S.I. (1999), *Upravlenie personalom* [Personnel Management], tutorial, Izdatelstvo "Prior", Moscow, Russia, 432 p.
10. Makovieiev, P.S. (2000), "Motivational mechanisms for managing the development of industrial production", Diss. Of Cand. Sc. (Econ.), 08.07.01, Kyiv, Ukraine, 334 p.
11. Ilin, E.P. (2000), *Motivatsiia i motivy* [Motivation and motives], Izdatelstvo "Piter", Saint-Peterburg, Russia, 512 p.
12. Bekh, I.D. (1991), *Nravstvennost lichnosti: strategii stanovleniia* [Moral personality: the strategy of becoming], Redakts.-izd. Otdel upravleniy pechati, Rovno, Ukraine, 146 p.
13. Mamalui, O.O., Hrytsenko, O.A. and Hrytsenko, L.V. (2006), *Osnovy ekonomichnoi teorii* [Foundations of economic theory], tutorial, Yurinkom Inter, Kyiv, Ukraine, 479 p.
14. Osovskaya, H.V. and Osovskiy, O.A. (2008), *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of Management], tutorial, Kondor, Kyiv, Ukraine, 664 p.
15. Shapiro, S.A. (2005), *Motivatsiia i stimulirovanie personala* [Motivation and incentives for staff], Gross Media, Moscow, Russia, 224 p.
16. Beliaeva, I.F. (1992), "Work motivation. Mechanisms of formation and functioning", *Izmeneniia v motivatsii truda v novykh usloviakh* [Changes in motivation of work in new conditions], NII truda, Moscow, Russia, pp. 73.
17. Kolot, A.M. (1998), *Motyvatsiia, stymulirovannia y otsinka personalu* [Motivation, incentives and staff assessment], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 224 p.
18. Kramarenko, V.I. and Kholod, B.I. (2003), *Upravlinnia personalom firmy* [Personnel management of the firm], tutorial, TsUL, Kyiv, Ukraine, 272 p.
19. Timoshenko, I.I. and Sosnin, A.S. (2002), *Motivatsiia lichnosti i chelovecheskikh resursov* [Motivation of the individual and human resources], Izd. Yevrop. un-ta, Kiev, Ukraine, 576 p.
20. Ivantsevich, DZh.M. and Lobanov, A.A. (1993), *Chelovecheskie resursy upravleniia* [Human resources management], Delo, Moscow, Russia, 154 p.
21. Velsh, A.G. (1980), "Management based on motivation", *Motivatsiia ekonomicheskoy deiatelnosti : sb. st.* [Motivation of economic activity : coll. art.], VNIISI, Moscow, Russia, pp. 18-22.
22. Afonin, A.S. (1994), *Osnovy motivatsii truda: organizatsionno-ekonomicheskie aspekty* [Fundamentals of labor motivation: organizational and economic aspects], tutorial, MZUUP, Kiev, Ukraine, 40 p.
23. Kuzmin, O.Ye. and Melnyk, O.H. (2003), *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of Management], "Akademvydav", Kyiv, Ukraine, 416 p.
24. Mushkin, I. (2009), "Нематеріальна мотивація продуктивності праці", *Personal*, no. 4, pp. 44-49.
25. Malykhina, O.M. (2014), "Formation of the basic elements of systemic motivation of human capital of construction enterprises", *BIZNESINFORM*, no. 2, pp. 391-396.
26. *Vynakhidlyva motyvatsiia: Sekrety uspishnykh kompanii* [Inventive motivation: Secrets of successful companies], available at: <http://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnykh-kompanij.html> (access date June, 01, 2017).

Федоришина Л.М. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ: ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ

Мета - узагальнити підходи до трактування поняття «мотивація праці» та запропонувати власне визначення.

Методика дослідження. В процесі дослідження використано наступні методи: індукції та дедукції, аналізу та синтезу, монографічний – при вивченні наукових джерел, при виявленні підходів до трактування сутності поняття «мотивація праці»; абстрактно-логічний – для узагальнення теоретичних положень, формування висновків.

Результати. Встановлено, що в науковій літературі відсутнє єдине трактування поняття «мотивація праці»; одні вчені розглядають мотивацію як процес, інші – як систему (сукупність певних сил, мотивів, причин), ще інші – як функцію управління. Обґрунтовано, що процес мотивації праці на підприємстві має здійснюватися на принципах ефективності, гнучкості і динамічності, цілеспрямованості, комплексності, об'єктивності, оперативності та наукової обґрунтованості.

Наукова новизна. Запропоновано власне тлумачення поняття «мотивація праці», під яким слід розуміти цілеспрямований процес формування такої поведінки персоналу, що сприятиме досягненню як особистих, так і

поставлених підприємством цілей в найповнішій мірі; успішність цього процесу визначається вмінням керівника будь-якого рівня активізувати діяльність працівника за рахунок посилення дії факторів-мотиваторів і зменшення сили впливу чи нейтралізації факторів-демотиваторів.

Практична значущість. Результати дослідження можуть бути основою для вдосконалення понятійного апарату, використані при написанні наукових робіт, а також викладанні дисциплін «Економіка і нормування праці», «Управління персоналом», «Менеджмент персоналу».

Ключові слова: мотивація, процес мотивації, функція управління, рушійні сили, принципи, мотиви поведінки.

Fedoryshyna L.M. MOTIVATION OF LABOR: APPROACHES TO INTERPRETATION

Purpose is to generalize the approaches to the interpretation of the concept of "motivation of labor" and to propose its own definition.

Methodology of research. In the process of research, the following methods were used: induction and deduction, analysis and synthesis, monographic - in the study of scientific sources, in identifying approaches to the interpretation of the essence of the concept of "motivation of labor"; abstract-logical - for generalization of theoretical positions, formation of conclusions.

Findings. It was established that in the scientific literature there is no single interpretation of the concept of "motivation of labor"; some scientists consider motivation as a process, others as a system (a set of certain forces, motives, causes), and others as a management function. It was substantiated that the process of motivation of labor in an enterprise should be carried out on the principles of efficiency, flexibility and dynamism, purposefulness, complexity, objectivity, efficiency and scientific substantiation.

Originality. The actual interpretation of the concept of "labor motivation" is suggested, which should be understood as the purposeful process of formation of such behavior of personnel, which will promote the achievement of both personal goals and objectives set to the enterprise to the fullest extent; The success of this process is determined by the ability of the head of any level to activate the work of the employee by increasing the influence of factors-motivators and reducing the force of influence or neutralization of factors-demotivators.

Practical value. The results of the study may be the basis for improving the conceptual apparatus used in the writing of scientific works, as well as teaching disciplines "Economics and Rationing of Labor", "Personnel Management", "Personnel Management".

Key words: motivation, process of motivation, function of management, driving forces, principles, motives of behavior.

Федоришина Л.Н. МОТИВАЦИЯ ТРУДА: ПОДХОДЫ К ТРАКТОВКЕ

Цель - обобщить подходы к трактовке понятия «мотивация труда» и предложить собственное определение.

Методика исследования. В процессе исследования использованы следующие методы: индукции и дедукции, анализа и синтеза, монографический - при изучении научных источников, при выявлении подходов к трактовке сущности понятия «мотивация труда»; абстрактно-логический - для обобщения теоретических положений, формирование выводов.

Результаты. Установлено, что в научной литературе отсутствует единое определение понятия «мотивация труда»; одни ученые рассматривают мотивацию как процесс, другие - как систему (совокупность определенных сил, мотивов, причин), третьи - как функцию управления. Обосновано, что процесс мотивации труда на предприятии должно осуществляться на принципах эффективности, гибкости и динамичности, целеустремленности, комплексности, объективности, оперативности и научной обоснованности.

Научная новизна. Предложено собственное толкование понятия «мотивация труда», под которым следует понимать целенаправленный процесс формирования такого поведения персонала, что будет способствовать достижению как личных, так и поставленных предприятием целей в самой полной мере; успешность этого процесса определяется умением руководителя любого уровня активизировать деятельность работника за счет усиления действия факторов-мотиваторов и уменьшение силы воздействия или нейтрализации факторов-демотиваторов.

Практическая значимость. Результаты исследования могут служить основой для совершенствования понятийного аппарата, использованные при написании научных работ, а также преподавании дисциплин «Экономика и нормирование труда», «Управление персоналом», «Менеджмент персонала».

Ключевые слова: мотивация, процесс мотивации, функция управления, движущие силы, принципы, мотивы поведения.