

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ**

*У статті розкрито сутність мотивації творчої праці, розглянуто і узагальнено форми, методи мотивації творчої праці. Обґрунтовано необхідність оптимального комплексу методів мотивації творчої праці в умовах інноваційного розвитку економіки.*

*In the article the exposed essence of motivation of creative labour, to consider the generalized forms and methods of motivation of creative labour. The grounded necessity of complex of methods of motivation of creative labour is in the conditions of innovative development of economy.*

*Ключові слова: мотивація, творча праця, теорії мотивації, форми, методи.*

**Вступ.** Для економіки будь якої країни, важливою проблемою є дослідження сутності, форм та методів мотивації творчої праці. Це пов'язано з світовими процесами глобалізації та глибокими перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головну роль мають відігравати знання, інтелект, та інновації. Оскільки основним виміром і, разом з тим, основним важелем суспільного прогресу стає людський розвиток, то саме його стан найближчим часом і в майбутньому визначатиме дієвість соціально-економічної мотивації у сфері праці і конкурентоспроможність кожної країни, її економіки загалом.

Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Міллер, А. Сміт, М. Туган-Барановський. Провідне місце у теорії мотивації праці належить роботам С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Л. Портера, Ф. Тейлора та ін. [1, 2]. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, С. Кравченко, В. Мандибура, В. Новіков [3, 4, 5]. На провідну роль мотивації творчої праці, яка має бути націлена на підвищення зацікавленості і задоволеності працею, зростання творчої активності, удосконалення професійно-кваліфікаційного рівня, генерування нових ідей вказують В.Д. Базилевич, М.В. Семикіна, В.Г. Черевко [6, 7]. Творчу працю як стратегічно значущий вид інтелектуальної праці, як інтелектуальну діяльність, яка є реакцією людини на зовнішнє середовище, що слугує задоволенню її потреб розглядають О.В. Кендюхов, А.А. Чухно.

Однак, незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості даної теми, потребують уточнення сутність, форми та методи мотивації творчої праці, а також питання пов'язані зі специфікою мотивації творчої праці.

У зв'язку із цим метою статті є розкриття сутності мотивації творчої праці, та дослідження форм та методів мотивації творчої праці в умовах становлення інноваційної моделі розвитку економіки України.

**Основний розділ.** Вперше термін "мотивація" запровадив у науковий обіг А. Шопенгауер у статті "Чотири принципи достатньої причини" (1900–1910 рр.), після чого він активно застосовувався для пояснення поведінки людини. Проте, аналіз сучасних економічних досліджень стосовно трактування категорії «мотивація праці», свідчить, що мотивація творчої праці розглядається досить різнобічно, в її розумінні поки не досягнуто єдності поглядів стосовно її сутності.

Так, з точки зору одних науковців, мотивація – це сукупність мотивів, які впливають на поведінку творчої людини, спонукаючи її до діяльності. Згідно з поглядами Колота А.М.: "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 здійснюють вплив на поведінку людини" [5, с. 17].

Інші автори більш схильні бачити у мотивації певне співвідношення потреб та інтересів конкретної людини. Так, Уткін Е.А., трактуючи сутність категорії "мотивація праці", звужує її до стану особистості, який визначає ступінь активності й спрямованості дій творчої людини у певній ситуації, бачить мотивацію як процес, що відбувається в самій людині [10, с. 9]. Богиня Д.П. бачить в мотивації "суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів" [3].

Чимало науковців сприймають мотивацію до творчої діяльності як процес. Так, Афонін А.С. дотримується думки, що "мотивація – це процес стимулювання будь-кого (окремої людини або групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації. Кібанов А.Я. та інші трактують мотивацію як "процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів [4, 8]. Куліков Г.Т. визначає мотивацію як "процес спонукування людини, соціальної групи здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей [11, с. 37].

Отже, в економічній літературі спостерігаються різні підходи до трактування сутності категорії "мотивація праці", які умовно можна об'єднати у три напрямки: перший, в якому переважає уявлення про

мотивацію як сукупність факторів або мотивів; другий, з уявленням про мотивацію як певний стан індивіда, якому притаманні внутрішні регулятори поведінки; третій, з уявленням про мотивацію як процес формування мотиву (сукупності мотивів) певної трудової поведінки.

Зауважимо, що кожний з окреслених підходів має право на існування, оскільки відбиває різні грані сутності багатоаспектної категорії мотивації. Відмінності у підходах до визначення "мотивації праці" обумовлені, по-перше, зосередженням уваги на статичних або динамічних аспектах мотивації праці, по-друге, дослідженням впливової ролі тих чи інших мотивуючих чинників у конкретній ситуації – переважно внутрішніх чи переважно зовнішніх або врахування комплексної дії тих та інших у забезпеченні досягнення певних цілей. З іншого боку, мотивацію творчої праці можна розглядати як на рівні індивіда (як певний стан його трудової активності, що ґрунтується на поєднанні певної множини мотивів), так і на рівні організації, як процес впливу на суб'єкт управління системи чинників [1, 8].

На етапі становлення інноваційної моделі розвитку економіки України особливо важливого значення набуває гнучке корегування систем мотивації для підвищення творчої активності праці. У зв'язку з цим наша позиція полягає у дотриманні, передусім, третього наукового підходу – сприйняття мотивації як процесу.

Синтезуючи різні підходи до тлумачення мотивації враховуючи їх практичну доцільності, мотивацію можна трактувати як процес вибору людиною певного варіанту цілеспрямованої поведінки, який відбувається під впливом сукупної дії внутрішніх і зовнішніх рушійних, сил. В якості рушійних сил виступають внутрішні і зовнішні мотивотворчі фактори, в результаті сукупної дії цих факторів відбувається виникнення чи актуалізація мотивів в яких і криється спонукальна причина дій і вчинків людини. До внутрішніх мотивотворчих факторів належать потреби, ціннісні орієнтації, інтереси, менталітет, психологічні риси характеру людини тощо. Зовнішні ж фактори являють собою всі ті умови, які містяться в зовнішньому середовищі і здійснюють спонукальний вплив на індивіда, наприклад, до зовнішніх мотиваторів трудової активності можна віднести заробітну плату, зміст праці, організаційні умови праці, соціально-психологічний клімат в колективі, ступінь відповідальності, ставлення з боку керівництва та інші. При цьому тільки у випадку, коли обрані зовнішні мотивотворчі фактори відповідають потребам, інтересам, цінностям, очікуванням працівників, можна сподіватися на посилення мотивації, а отже, поліпшення результатів діяльності [6, с. 84].

Переоцінка цінностей, зміна рушійних мотивів і стимулів людської праці, робить закономірною еволюцію наукової думки у сфері мотивації. Різноманітні теорії мотивації вчені розподіляють на дві категорії: змістовні та процесуальні.

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори впливу на мотивацію людини, описують структуру потреб, їх зміст, і визначають місце потреб в мотиваційному механізмі. Найбільш відомими на сьогодні є так звана ієрархія потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія МакКлеланда та двофакторна теорія Герцберга. Всі ці теорії в тому чи іншому вигляді надають градацію потреб за ступенем їх нагальності. Такий підхід обґрунтовує домінування незадоволених потреб над задоволеними і визначає інтенсивність потреби в залежності від її місця в загальній ієрархії.

Видатний український вчений М.І. Туган-Барановський виділяв 5 груп потреб: фізіологічні; статеві; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні; потреби практичного характеру. При цьому він зазначав, що потреби і інтереси негосподарського роду мали особливий вплив на розвиток господарства.

Таким чином, очевидно, що змістовні теорії в повній мірі розкривають постулат структури. Ці теорії не суперечать одна одній, і навіть не доповнюють одна одну новими елементами. Однак взаємодія між окремими елементами задається лише у вигляді ієрархії. Проте, слід відмітити, що вже на початковому етапі розробки мотиваційних теорій, їх автори, як правило, розділяли внутрішню та зовнішню мотивацію, і рекомендації щодо впровадження механізму мотивації, однозначно поділили всіх робітників на дві різні групи: мотивованих внутрішньо і мотивованих зовнішньо [1, 7].

Процесуальні теорії мотивації намагаються розкрити сам процес мотивації і показати, як можна здійснювати мотивування людини на досягнення бажаних результатів. Загальна концепція процесуальних теорій мотивації зводиться до наступних положень. Людина усвідомлює завдання і можливу винагороду за її вирішення, співвідносить цю інформацію зі своїми потребами, мотиваційною структурою і можливостями, обирає поведінку і виконує дію, що призводить до конкретного результату, який можна охарактеризувати якісними та кількісними параметрами.

Однією з найбільш відомих процесуальних теорій мотивації є теорія очікування, заснована на вченні психолога Курта Левіна і розроблена В. Врумом, Л. Портером та Е. Лоулером вони розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що включила в себе елементи теорії очікування та теорія справедливості [1, 2].

Наприкінці ХХ-го ст. світова наукова думка про форми та методи мотивації отримує новий розвиток: одночасно з усвідомленням ролі людського фактора на тлі розвитку економіки, НТР, методи мотивації стали більш різноманітними, поряд з матеріальними стимулами в мотивації невпинно зростає роль нематеріальних стимулів – соціальних, моральних, творчих, соціально-психологічних тощо, складовою мотивації до трудової діяльності стає мотивація до прояву творчості, розробки і впровадження інновацій,

професійного розвитку. Набувають поширення теорії трудової мотивації інноваційного типу, які будуються на базі змістовних і процесуальних мотиваційних теорій, концепцій людського капіталу. Вони одержали назви теорій "якості трудового життя", "збагачення змісту праці", "гуманізації праці", "теорій співучасті працівників". Їх головна відмінність від попередніх "теорій людських відносин" – у спрямованості на реалізацію творчого та освітнього потенціалу працівника, надання можливостей щодо більшої автономії у праці, прийняття участі в управлінні виробництвом, стимулювання творчості у праці, забезпечення підвищення її конкурентоспроможності [3, 4].

Нові перспективи людського розвитку, загострення міжнародної конкуренції, об'єктивно ведуть до ускладнення способів ефективного впливу на трудову поведінку людини, обумовлюють трансформацію форм і методів мотивації праці. Отже, необхідним стає удосконалення форм та методів мотивації творчої праці, адекватних умовам конкурентного середовища, що формується. З набуттям працею творчого характеру в мотиваційній сфері особистості на передній план виступає потреба в самореалізації, прагнення розкрити потенціал своїх можливостей, проявити свою індивідуальність, людину цікавить не тільки заохочення до ініціювання та впровадження новацій або матеріальна винагорода, яку несе успіх тієї чи іншої ідеї, а великою мірою зміст самої діяльності. Такий стан, коли прагнення до результативної творчої праці, творчих досягнень виходить від самого працівника (присуття самомотивація), а не від "зовнішнього збудника" (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень [12, с. 235].

Все це обумовило пошук нових методів активізації людського чинника, інвестування в нього великих грошей, мотивації трудової діяльності шляхом поєднання економічних, організаційних та морально-психологічних стимулів для розкріпачення ініціативи, творчого мислення працівників. Подальша еволюція методів трудової мотивації орієнтується на стимулювання прагнення людини до самореалізації у праці, постійне оновлення знань, прояв творчості в процесі трудової діяльності. Отже, вкрай необхідним стає удосконалення форм та методів мотивації творчої праці, орієнтованих, насамперед, на розвиток творчої праці у будь-яких сферах людської діяльності. Слід підкреслити, що тільки сукупна дія методів мотивування, з'єднаних в єдине ціле, здатна забезпечити зростання їх загального ефекту до величини, набагато більшої ніж сума ефектів від незалежної дії цих методів.

Практика спонукання до творчої праці в сучасних умовах стає відображенням значно збагачених підходів до мотивації праці, які містять чотири самостійних групи методів мотивації: грошовий, цільовий, збагачення змісту праці, партисипативності (участі у прийнятті рішень) [13, с. 67]. Найбільш поширеним методом трудової мотивації залишається грошовий. Для оцінювання особистих заслуг у результатах праці і внеску у кінцевий результат роботи підприємства використовуються методи управління за цілями, цільовий базовий підхід. В США, перший метод використовують 43% підприємств. Цільовий базовий підхід передбачає спільність лише завдань, які мають реалізуватися. Такий метод використовують 30% фірм. Зарубіжний досвід свідчить, що партисипативний підхід (участь в управлінні) застосовується у комплексі з іншими методами трудової мотивації [9].

В Україні, яка обрала шлях ринкових реформ, сьогодні відбувається зростання ролі методів економічної мотивації (роль методів соціальної мотивації посилюється меншою мірою). Зазначимо, що методи економічної мотивації у США, Великобританії та інших розвинутих країнах останнім часом мають вигляд компенсаційних виплат, коли гнучко пов'язуються методи грошової і негрошової винагороди в залежності від творчості в трудовому процесі, проте матеріальне стимулювання залишається головним мотиватором [14, с. 709].

Комплексні методи які оказують вплив на інноваційну діяльність творчих працівників можуть бути поділені на методи прямого впливу і методи непрямого впливу. Дія методів прямого впливу безпосередньо орієнтована на спонукання працівників до інноваційної творчості, до цих методів можна віднести різного роду матеріальні винагороди; ініціювання нових ідей та їх ефективну реалізацію в сфері виробничої, комерційної, управлінської, фінансової діяльності підприємства; надання необхідної свободи в прийнятті важливих рішень при розробці нововведень; підтримка творчих починань персоналу з боку вищого керівництва; можливість підвищувати кваліфікацію тощо. Специфічними методами мотивації інноваційної діяльності можна вважати різноманітні методи пошуку нових ідей, які дозволяють подолати інертність мислення людини, усунути психологічні бар'єри і підвищити ефективність творчої роботи, серед таких методів варто згадати мозковий штурм, метод морфологічного аналізу, метод контрольних питань та інші.

Методи мотивації непрямого впливу забезпечують створення сприятливих умов для прояву новаторських здібностей персоналу і підтримки високого рівня його інноваційної діяльності шляхом найбільш повного задоволення різноманітних потреб, інтересів, очікувань працівників. До таких: методи в можна віднести загальноприйняті засоби мотивації трудової діяльності: систему оплати праці, соціальні гарантії, пільги, можливість професійного зростання; і розвитку, психологічний, клімат в колективі, участь в процесі управління підприємством тощо.

Існування єдиного універсального набору методів мотивації, однаково придатного і ефективного для кожного неможливе. Керівництво самостійно вирішує, яким саме методам мотивації віддавати перевагу, коли, де і як їх використовувати найбільш раціонально, але робити це потрібно на комплексній основі,

гнучко поєднуючи методи мотивації прямого і непрямого впливу, здатних тільки в сукупності забезпечити реалізацію творчого потенціалу особистості кожної людини [6, с. 88]. Тому на основі систематичного аналізу інформації про стан внутрішнього і зовнішнього середовища країни необхідно формувати оптимальний комплекс методів мотивації, націлених на посилення мотивації кожної людини до активної участі в інноваційних перетвореннях на рівні підприємства, регіону та держави.

**Висновки.** Під впливом конкуренції трудові мотиви працівника поступово змінюються: в результаті комплексної взаємодії зовнішніх та внутрішніх чинників зростає спрямованість на постійне оновлення своїх знань та професійних навичок, тобто виникає свідомо орієнтація трудової поведінки на розвиток конкурентоспроможності своєї робочої сили. Завдяки конкуренції, в кінцевому рахунку, стимулюється творча діяльність, прагнення до зростання професійної майстерності, прояву ініціативи, творчості, розробки і впровадження інновацій. В ринкових умовах, що стрімко змінюються, система мотивації та стимулювання праці має миттєво реагувати на будь-які зміни, формувати нові управлінські рішення відповідно ситуації, що складається. Розуміння цього є корисним для створення ефективної системи спонукування до творчої праці в Україні.

### Література

1. Мочерний С. В. Економічна теорія : [підручник] / С. В. Мочерний, М. В. Довбенко – К. : ВЦ «Академія», 2004. – 856 с.
2. Чепурина М. Н. Курс Экономической теории : [учебник для студ. высш. учеб. зва.] / М. Н. Чепурина, Е. А. Киселева. – Киров : «АСА», 1997. – 625 с.
3. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики : [монографія] / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К. : «Шторм», 2003. – 382 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник для студ. вищ. навч. закл.] / Грішнова О. А. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.
6. Кравченко С. І. Формування системи мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства / С. І. Кравченко, В. М. Недбаєва // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – № 87. – С. 83–90.
7. Базилевич В. Д. Економічна теорія: Політекономія : [підручник] / В. Д. Базилевич. – [2-е вид., випр.]. – К. : Знання-Прес, (Вища освіта ХХІ століття), 2003. – 581 с.
8. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
9. Черевко Г. В. Інтелектуальна власність : [навч. посіб.] / Черевко Г. В. – К. : Знання, 2008. – 412 с.
10. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Уткин Э. А. – М. : Ассоциация авторов и издателей "ТАНДЕМ". Изд-во ЭКМОС, 2000. – 352 с.
11. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников / Г. Т. Куликова / Ин-т економіки НАН України. – К., 2002. – 339 с.
12. Назарова Г. В. Системний підхід до розв'язання проблемних ситуацій у корпоративному управлінні / Г. В. Назарова // Регіональні перспективи. – 2003. – № 2–3. – С. 108–110.
13. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / [О. А. Богущкий, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов та ін.]. – К. : Урожай, 1993. – 416 с.
14. Смит І. Матеріальні стимули / І. Смит // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – С. 709–730.

Надійшла 19.04.2011