

УДК 331.102

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ

Субоч К.П.

*Кримський економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», Сімферополь,
Україна*

E-mail: suvoc_k@mail.ru

Розглянуто и узагальнено підходи дослідження мотивацій творчої праці. На основі аналізу теорій мотивації праці визначено сутність та складові економічного механізму мотивації творчої праці. Обґрунтована необхідність розробки дієвого економічного механізму мотивації творчої праці в умовах інноваційного розвитку економіки.

Ключові слова: мотивація, творча праця, теорії мотивації, економічний механізм, інноваційний розвиток економіки.

ВСТУП. Формування інтелектуально орієнтованої економіки як стратегічного напрямку розвитку України, що заохочує інновації, винагороджує ініціативу і забезпечує високі соціальні стандарти визначило процеси інтелектуалізації праці й економіки в цілому. Тому головна цінність для національної економіки – це висококваліфіковані фахівці, які на практиці використовують свій творчий потенціал. Активізація високого рівня творчої діяльності обов'язковою умовою передбачає високу трудову мотивацію та мотивацію безперервного розвитку творчої людини. Існуюча теорія і практика мотивації у сфері творчої праці не дозволяє досягати комплексного розв'язання зазначених завдань на сучасному етапі розвитку економіки України. Тому необхідна розробка особливого мотиваційного механізму, який має враховувати складність праці, прояв творчості, базуватись на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів розробки і впровадження інновацій. Теоретичні засади економічного механізму мотивації творчої праці безумовно, мають ґрунтуватися на методологічній парадигмі – системі поглядів на мотивацію у сфері творчої праці, методологічних положеннях і принципах мотивації праці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ. Аналіз сучасних економічних досліджень з питань мотивації праці свідчить про поширення уваги до матеріальної і нематеріальної мотивації, розробки стимулюючого механізму, обґрунтування нових форм и методів мотивації. Так сутність і місце трудового менталітету в структурі мотиваційного механізму розкриваються в працях Д.П. Богині та М.В.Семикіної [1]. Питанням мотивації інноваційної праці, стимулюванню наукової діяльності присвячені роботи Л.К. Безчасного, Г.В. Монастирської, Л.А.Коваля [2, 3]. А.М. Колот крім мотивації та стимулювання праці, детально розглядає оцінку персоналу організацій [4]. Удосконалення механізму оплати інноваційної праці розкрито в роботах Н.В. Дудіної, М.І. Карліна, на необхідності використання нових підходів до мотивації творчих працівників наголошують О.І.Волков та М.П. Денисенко. Творчу працю як стратегічно значущий вид інтелектуальної праці, як свідому інтелектуальну діяльність, яка є реакцією людини на зовнішнє середовище, що слугує задоволенню її потреб

розглядає А.А. Чухно О.В. Кендюхов [5, 6]. В.Д. Базилевич, О.А. Грішнова, В.Г. Черевко та ін. вказують 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 [7, 8, 9]. Однак, залишаються недостатньо розглянутими питання, пов'язані зі специфікою стимулювання творчої праці та розробкою дієвого економічного механізму мотивації творчої праці в умовах формування інноваційної економіки.

Метою статті є розкриття сутності економічного механізму мотивації творчої праці, визначення його структурних складових та дослідження можливостей реалізації накопиченого і розробка нового мотиваційного інструментарію до стимулювання творчої праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Сьогодні в Україні як ніколи актуальним є заохочення інтелектуальної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах життя. Ключову роль при цьому повинні відігравати спеціалісти-інноватори, генератори нових ідей, діяльність яких базується на потужних, морально виправданих стимулах до творчості.

Академік А.А. Чухно звертає увагу на те, що «досягнення високого рівня техніки і технології, зосередження переважної частини працездатних у сфері послуг, тобто у галузях, які виробляють знання та інформацію, забезпечують не лише небачений рівень добробуту, а й створюють умови для розвитку творчості людини, піднесення її ролі у виробництві і в житті суспільства. Саме творча особистість, вільна індивідуальність людини зумовлюють активну діяльність, спрямовану на подальше вдосконалення і одночасно на вдосконалення суспільства» [5, с. 101].

Як відомо, творча діяльність поняття неоднорідне. Й. Шумпетер у праці «Теорія економічного розвитку» та в низці інших робіт розглядає інноваційну та творчу діяльність як працю, спрямовану на генерування науково-технічних ідей, створення винаходів, розробок та їх доведення до результату, прийнятному до практичного застосування. Згідно його концепції творча діяльність об'єднує науку, техніку, економіку, підприємництво і управління. Для створення та впровадження інновацій потрібна робота науковців, конструкторів, технологів, інженерів, робітників, маркетологів, економістів, підприємців тощо. Поняття творчої праці охоплює не тільки наукові дослідження і розробки, Й. Шумпетер та його послідовники (Г. Менш, К. Фрімен, Д.Сахал, П. Друкеп) підкреслювали особливу роль підприємця-творця в інноваційному процесі. Вони вважали, що підприємець є тим ланцюжком, який пов'язує винаходи й нововведення. Багато українських учених-економістів також дотримуються думки, що однією з найважливіших умов успіху інновацій є наявність самого підприємця-творця, охопленого новою ідеєю, а також наявність реалізатора-творця який здатен докласти максимум зусиль, щоб утілити її у виробничу практику [5, 7, 8, 10].

Так, відомий фахівець у теорії інновацій А. І. Пригожин указує на те, що найманих працівників, зайнятих творчою діяльністю, доцільно поділити на дві категорії: творців-розробників та творців-реалізаторів. При цьому творці-розробники, це ті хто здатен створювати новації, тобто люди з високою креативною здібністю, а творці-реалізатори – це люди, здатні втілювати новацію у реальний продукт (технологію, послугу), довести її до можливості практичного використання [10, с.24].

Погляди на генезис мотивів творчої праці змінюються одночасно з еволюцією суспільного розвитку, а саме у тісному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною змісту праці, зростанням кваліфікаційних, креативних вимог до робітників та підвищенням їх інтелектуального потенціалу, поліпшенням добробуту людей.

Сучасний механізм мотивації творчої праці має функціонувати з урахуванням потреб та інтересів громадян, сформованих під впливом зовнішніх стимулів та розглядатися у ланцюзі: потреба – інтерес – мотив – дія – результат.

Досліджуючи збуджувальні сили творчої праці необхідно звернути увагу на взаємозв'язок мотивів, стимулів і чинників, які їх обумовлюють. Мотиви побуджують людину до певних дій, активізують внутрішні й зовнішні рушійні сили. Вони лежать в основі ставлення працівника до творчої, інноваційної діяльності. Мотиви творчої діяльності піддаються усвідомленню людиною. Стимули – це засоби впливу, на людину з метою спонукання до певної трудової поведінки, сукупність зовнішніх дій, які мають сприяти формуванню стійких мотивів до творчої праці. Чинники являть собою елементи, без яких творча праця не можлива або ускладнена. До них, наприклад, відносяться фінансові ресурси, матеріально-технічна база для проведення досліджень, випуску інноваційної продукції, наявність інформації для прийняття технічних, економічних й організаційних рішень.

Комплексний характер творчої праці обумовлює необхідність виокремлення особливостей її здійснення на усіх стадіях творчого процесу, а це неможливо без розкриття сутності економічного механізму мотивації творчої праці та визначення його структурних складових.

Загально відомо, що в основі мотивації людей до трудової діяльності та творчої праці, лежать потреби. Безперечно, потреба є основним та визначальним елементом механізму мотивації творчої праці. Потреби – це турбота індивіда про необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги в оточуючому середовищі. В.Д. Базилевич визначає потребу як «прагнення чого-небудь об'єктивно необхідного для підтримки життєдіяльності і розвитку людини, колективу, нації, суспільства в цілому; внутрішній збудник активності» [7, с.73].

З точки зору теорії мотивації під потребою розуміють фізичну або психологічну невдоволеність людини об'єктивним станом речей. Прагнення задовольнити потребу спонукає людину до дії. М.В. Семикіна зазначає: потреби – це одна з фундаментальних категорій теоретичної та прикладної економіки, які відображають бажання, прагнення людей мати, споживати, використовувати ті матеріальні та духовні блага, в яких вони відчують необхідність [1, 3]. Отже, щоб зрозуміти сили, що спонукають до творчої праці, необхідно зрозуміти потреби творчого робітника.

Для реалізації механізму мотивації людина має усвідомити необхідність пошуку шляхів для усунення потреби – задовольнити, стримати або ігнорувати її. Потреби відіграють найважливішу роль у процесі мотивації трудової поведінки та стимулюють її, коли усвідомлюються працівниками. У цьому випадку вони набувають конкретної форми – форми зацікавленості в тих або інших видах діяльності [11, с. 170].

Потреба є не єдиним, хоча і визначальним, фактором, що зумовлює діяльність людини. Другим визначальним елементом механізму мотивації є інтерес.

Інтерес – це конкретне відображення усвідомлених потреб. На відміну від потреб, інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб. Змістом інтересів є предмети й об'єкти, оволодіння якими дозволить задовольнити ті або інші потреби суб'єктів. Інтереси бувають матеріальні (економічні) – це інтерес до грошових і матеріально-речових засобів задоволення потреб. Звідси зацікавленість працівників у відповідному рівні оплати праці, розмірах преміювання, пільгах і компенсаціях за несприятливі умови праці, режиму праці. Крім того, інтереси можуть бути і нематеріальні: інтерес до знань, науки, мистецтва, спілкування, культури, суспільно-політичної діяльності.

Кожна з потреб може породити багато інших інтересів. Наприклад, потреба в знаннях може сформувати в працівника зацікавленість у підвищенні професійної майстерності, пошуку творчої, і змістовної роботи, що вимагає постійного розширення свого професійного досвіду, ознайомленні зі спеціальною літературою, що узагальнює передовий досвід, і т.д. Пріоритетні інтереси творчого робітника слугують основою його ціннісної орієнтації. Ціннісні орієнтації творця – це стійке відношення до сукупності матеріальних і духовних цінностей, що формують мотиви до їх досягнення шляхом здійснення творчої діяльності. Таким чином, для кожного типу ціннісної орієнтації творця мотиви формуються у наступній послідовності: потреби – інтереси – мотиви.

Отже, на трудову поведінку впливають різні складові, які можливо об'єднати у систему економічних елементів мотиваційного механізму (рис. 1.).

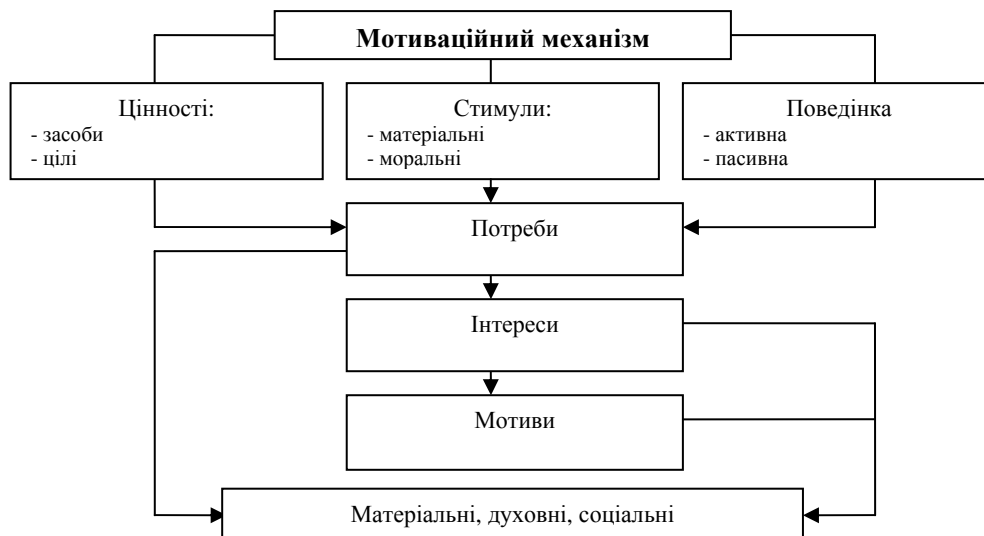


Рис. 1. Економічні елементи мотиваційного механізму [11, с. 172].

Зв'язок між елементами мотиваційного забезпечення (потреби – мотиви – інтереси – стимули) має замкнений характер і постійно відтворюється, оскільки

задоволення не може бути досягнуто раз і назавжди. Цілі суспільно-економічного розвитку будуть реалізовані лише у випадку їх наближення до інтересів і потреб індивідів – громадян країни.

Багато вчених розробили схему механізму мотивації праці через потреби, існують економічні концепції, що намагаються відповісти на питання, як за допомогою задоволення потреб можна впливати на ділову активність людей і пояснити механізм трудової мотивації. Основні з них теорія потреб А. Маслоу, К.Альфреда, теорія придбаних потреб Д. Мак-Клеланда, и др.

Виходячи з теорії А. Маслоу, потреби вищих рівнів не спонукають людину до активної трудової діяльності доти, поки не будуть задоволені первинні потреби. Проте такий підхід до формування мотивів творчої діяльності не завжди можна вважати універсальним. Його цінність, полягає у тому, що він дає ключ до розуміння загальних тенденцій формування мотивації творчої діяльності залежно від можливостей задоволення матеріальних і духовних потреб, які також часто пов'язані з матеріальними умовами існування [12, с. 186-239].

Певною мірою з концепцією А. Маслоу співпадає теорія потреб у досягненнях Д. Мак-Клеланда, який доповнив класифікацію потреб поняттями потреб влади, успіху, почуття належності до певної соціальної групи. Бажання визнання себе в межах колективу як фахівця, професіоналу, творчої особистості часто межує з проявом ініціативи, прагненням до розробки нових ідей, проєктів (інновацій), що безпосередньо може впливати на конкурентоспроможність підприємства на ринку. Тому варто усвідомлювати, що у пошуках невикористаних резервів для отримання конкурентних переваг слід спиратися в мотиваційному процесі на розвиненість саме таких потреб у підлеглих, сприяти їх розвитку та реалізації [12, с. 187-260].

Д.П. Богиня вважає доцільним віднесення оплати праці до мотиваційних факторів [1, 3]. Цей висновок підтверджується результатами досліджень українських учених, які довели, що за умов, коли оплата праці не забезпечує задоволення потреб необхідних для підтримки рівня життя, який відповідає певному соціальному статусу працівника, саме оплата праці стає для більшості працівників вирішальним фактором мотивації [5, 6, 7, 8]. Занадто спрощена класифікація робить неможливим виявити механізм мотивації на будь-якому рівні реалізації. Крім того, змістовні теорії не приділяють належної уваги аналізу самого процесу мотивації, обмежуючись лише описом окремих чинників цього механізму [12, с. 200-260].

Подальший розвиток теорій мотивації праці відбувався у період переходу провідних індустріальних країн на інноваційний шлях розвитку (70—80 роки ХХ ст.). У цей період виникають процесуальні теорії мотивації праці (Д. Кемпбелл, В. Врум, С.Адаме, Л. Портер, Е. Лоулер), у яких стан задоволеності людини працею вважається результатом усвідомлення співвідношення трудових зусиль й одержаної компенсації у порівнянні із співвідношенням тих самих показників у інших працівників на аналогічних роботах. У своїх так званих «процесуальних» теоріях мотивації вони стверджували, що для ефективного спонукання до праці важливо забезпечити впевненість працівника в тому, що його праця принесе очікуваний результат, а він сам особисто одержить винагороду, яка для нього є цінною.

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. В загальному вигляді цю теорію можна сформулювати як вчення, що описує залежність мотивації від двох моментів: як багато людина хотіла б отримати і наскільки для неї можливо отримати те, що вона бажає, а також як багато зусиль вона готова для цього покласти. Процес мотивації згідно з теорією очікування складається із взаємодії трьох блоків: зусилля, виконання, результат. Зусилля розглядаються як наслідок і навіть результат мотивації. Виконання є наслідком взаємодії докладених зусиль, особистих можливостей та оточуючого середовища. А результат є функцією, що залежить від виконання і від ступеню бажання отримати результати певного типу. Незважаючи на легкість сприйняття даної теорії, єдиного алгоритму її реалізації не існує. Вона не є уніфікованою: для різних груп людей, які відрізняються за статтю, віком, освітою та характерний різний ступень цільової орієнтації.

Наприкінці ХХ-го ст. світова наукова думка про форми та методи мотивації отримує нового розвитку: 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 ґрунтуються на змістовних і процесуальних мотиваційних теоріях, концепціях людського капіталу (П. Ромер, О.Лукас, Г. Беккер, Т. Шульц). 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.

У 90-ті роки ХХ ст. існуючі уявлення про методи мотивації праці суттєво розширили українські науковці, які займалися вивченням специфіки мотивації до ефективної праці в умовах перехідної економіки [1, 3, 4, 7, 8, 9]. Їх дослідження засвідчили необхідність реформування оплати праці й доходів в Україні, пошуку ефективних методів мотивації, адекватних етапу ринкових перетворень.

Ринкова економіка потребує нових дієвих механізмів мотивації праці творчих робітників, а саме організаційно-економічних в поєднанні з соціально-економічними умовами розвитку суспільства. Оскільки змінюється зміст і характер праці, так само не може залишатися незмінним і механізм мотивації. Економічний механізм мотивації творчої праці являє собою сукупність організаційних та економічних методів, важелів та інструментів, орієнтованих на формування та підтримку мотиваційних умов для забезпечення трудової поведінки, спрямованої на досягнення у праці творчих результатів, які мають конкурентні переваги, підвищення творчої активності та конкурентоспроможності робочої сили.

Сьогодні багато науковців визначають стадію розвитку економічної науки як етап «творчої економіки».

Частка творчих індустрій у структурі економіки багатьох країн розвивається найбільш динамічно, відповідно частка ВВП, створення творчими людьми на сучасному етапі інтенсивно зростає. Світові тенденції щодо відсоткового співвідношення частки ВВП, що продукується різними сферами економіки демонструють стійку динаміку збільшення частки ВВП, що продукується творчою працею: (близько 30-40 % у розвинених країнах) (рис. 2).

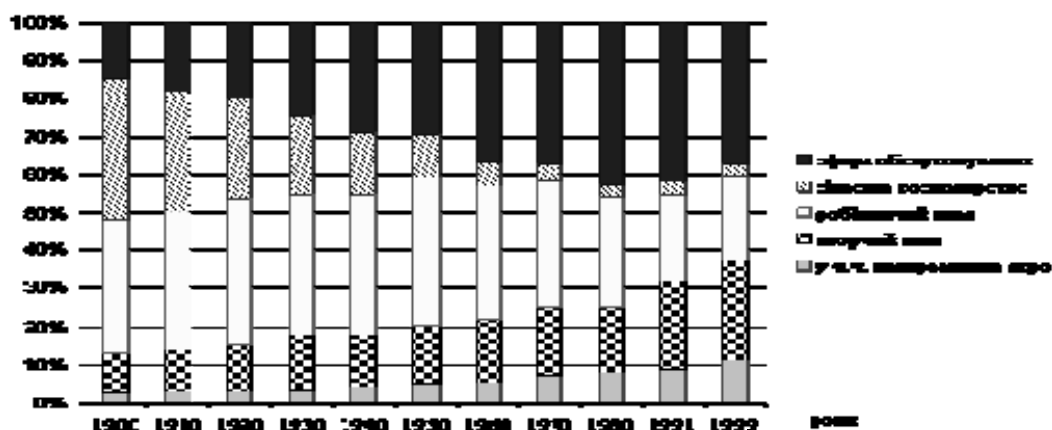


Рис. 2. Динаміка співвідношення частки ВВП, що продукується різними сферами [13]

В сучасних умовах рівень конкурентоздатності країн, значною мірою залежить від рівня розвитку творчої людини. Ключовими напрямками реалізації творчих особистостей є економічна і творча діяльність у різних напрямках людської життєдіяльності. Тому стимулювання розвитку творчої людини, ефективне використання інструментів економічного механізму мотивації творчої праці є одним із ключових завдань для забезпечення сталого соціально-економічного зростання.

Висновки. Наявність великої кількості теорій мотивації супроводжується різноманітністю точок зору не тільки на природу мотиваційного процесу, а й на методи впливу на механізм мотивації. Аналіз існуючих мотиваційних теорій дозволяє зробити висновки, що більшість мотиваційних теорій розділяють основні чинники процесу мотивації на зовнішні і внутрішні, проте сам механізм зовнішньої та внутрішньої мотивації не розкривається; теорії носять більше емпіричний характер і здатні лише висунути деякі пропозиції щодо ведення практики управління, не пропонуючи реальні мотиваційні моделі.

Підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу у всіх регіонах України і зростаюча активність іноземних програм щодо виявлення творчих особистостей та розробка міграційних програм «вимивання» творчого потенціалу для забезпечення зростання економік розвинених країн є показником того, що саме творчі особистості є рушієм економічного зростання країни. Характерною є відсутність системного

підходу до самого процесу управління мотивацією творчої праці та на сучасному етапі розвитку економіки України.

На різних рівнях управління творчою працею на неї впливатимуть різні групи мотивів, стимулів і чинників. Необхідно відмітити доцільність системного підходу до розробки заходів щодо стимулювання творчої діяльності на різних рівнях управління національною економікою: мікроекономічному, макроекономічному, регіональному, та окремих індивідів. Лише комплексна реалізація заходів щодо стимулювання творчої праці на усіх рівнях управління, розробка та впровадження дієвого економічного механізму мотивації творчої праці призведе до підвищення творчої активності в Україні.

Список літератури

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: Монографія / Д.П.Богиня, М.В. Семикіна. – К. : «Шторм», 2003. – 382 с.
2. Безчасний Л.К. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки / Л.К. Безчасний, Г.В. Монастирська // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4. – С. 61.
3. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград: Степ, 2002. – 212 с.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Економіка і організація інноваційної діяльності / [О.І.Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.]; під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 960 с.
6. Кендюхов А.В. Мотивація творческого інтелектуального труда: исследование основных подходов / А.В. Кендюхов // Економіка України. – 2005. – № 3. – С.49-56.
7. Базилевич В.Д. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / В.Д. Базилевич. – [2-ге вид. випр.]. – К.: Знання-Прес, 2003. – 581 с.
8. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. / О.А. Грیشнова – К.: Знання, 2004. – 535с.
9. Черевко Г.В. Інтелектуальна власність: Навч. посіб / Г.В. Черевко. – Знання, 2008. – 412 с.
10. Никифоров А.С. Мотиваційні основи державного регулювання інноваційної праці / А.С.Никифоров // Вчені записки ДВЗН «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»: зб. наукових праць. – 2008. – Випуск 10. – С. 22-30.
11. Ковальов М.В. Економіка праці і соціально-економічних відносин: Навч. посіб. / В.М. Ковальов, В.С. Рижков, О.Л. Єськов. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
12. Дудар А.П. Механізм управління людськими ресурсами торгівельно-виробничих підприємств в сучасних умовах: Монографія / А.П. Дудар. – Сімферополь. – Таврія-Плюс, 2005. – 452 с.
13. Florida R. Global Cities, Global Megacities / Richard Florida [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.creativeclass.com/creative_class/tag/global-cities/.

Субоч Е.П. Экономический механизм мотивации творческого труда: сущность и составляющие / Е.П. Субоч // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия "Экономика и управление". – 2011. – Т. 24 (63). № 1. – С.214-222.

Рассмотрены и обобщены подходы к исследованию мотиваций творческого труда. На основе анализа теорий мотивации труда определены составляющие экономического механизма мотивации творческого труда. Обоснована необходимость разработки действенного экономического механизма мотивации творческого труда.

Ключевые слова: мотивация, творческий труд, теории мотивации, экономический механизм, инновационное развитие экономики.

Suboch K. Economic mechanism of motivation creative labour: essence and constituents / K.Suboch // Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. – Series: Economy and Management. – 2011. – Vol. 24 (63), № 1. – P. 214-222.

Considered and generalized approaches to research of motivations of creative labour. On the basis of analysis of theories of motivation of labour certain essence constituents of economic motivations of creative labour. Grounded necessity of development of effective mechanism of motivation of creative labour.

Keywords: motivation, creative labour, theories of motivation, economic mechanism, innovative development of economy.

Статья поступила в редакцию 20. 12. 2010 г.