

УДК 331.102.312

Щербатюк А.І.
здобувач,*асистент кафедри управління проектами та прикладної статистики
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля***ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ТРІАДИ ТИПІВ ПРАЦІ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РЕСУРСУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ****FEATURES OF THE MOTIVATIONAL TRIAD FOR TYPES OF WORK
OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION'S INTELLECTUAL RESOURCES****АНОТАЦІЯ**

У статті проаналізовано термінологічну базу понять «мотивація» та «мотивація праці», визначено ключові елементи, сутність і цільову спрямованість категорії «мотивація». З урахуванням особливостей соціально-економічної системи сучасності конкретизовано визначення поняття «мотивація» та згенеровано поняття «мотивація праці» для вищого навчального закладу. З огляду на розрізненість типів праці у ВНЗ виділено особливості мотивації конкретного типу праці.

Ключові слова: мотивація, мотивація праці, праця, типи праці, інноваційна праця, творча праця, технічна праця.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализирована терминологическая база понятий «мотивация» и «мотивация труда», выделены ключевые элементы, сущность и цели категории «мотивация». С учетом особенностей социально-экономической системы современности конкретизировано определение понятия «мотивация» и сгенерировано понятие «мотивация труда» для высшего учебного заведения. Учитывая разрозненность типов труда в вузах, выделены особенности мотивации конкретного типа труда.

Ключевые слова: мотивация, мотивация труда, труд, типы труда, инновационный труд, творческий труд, технический труд.

ANNOTATION

The study tested the analysis of the terminological base of concepts such as "motivation" and "labor motivation". Moreover, the research identified the key elements, essence and the purpose of this category. Taking into account the characteristics of the socio-economic system of modernity, for higher education there was concretized the definition of "motivation" and was generated the concept of "labor motivation". In view of the different types of work in universities, there were selected the features of motivation of a particular type of work.

Keywords: motivation, motivation labor, labor, innovative labor, creative labor, technical labor.

Постановка проблеми. Україна – безмежно багата й сильна країна. Її ресурсний потенціал значно вищий за потенціал багатьох найрозвиненіших країн світу. Надра сповнені корисними копалинами, найродючіші ґрунти та найчарівніша природа. Але, на жаль, значні потенційні можливості не дають змоги на сьогодні нам конкурувати або хоча б «наступати на п'яти» рівневі життя й економічному зростанню європейських сусідів. Ця ситуація сформована історично під впливом дуже великої кількості факторів. Як наслідок ми маємо шаблонний устрій роботи підприємств, з працюючими на них шаблонними фахівцями, які виконують шаблонні обов'язки. Змінити ситуацію в змозі

лише сучасний фахівець, здатний забезпечити інноватизацію всіх галузей країни.

Головну роль у кадровому забезпеченні країни відіграє вищий навчальний заклад (ВНЗ). Але система надання освітніх послуг на сьогодні, на жаль, орієнтована на штампування випускників із високим рівнем освіти, а не з високою якістю отриманої освіти. У сучасних умовах освітній процес ВНЗ повинен будуватися орієнтовно єдиної мети: формування висококваліфікованого, інноваційно спрямованого, компетентного сучасного фахівця. Вищий навчальний заклад у процесі своєї діяльності потребує повного ресурсного забезпечення: матеріального, технічного й інтелектуального. Саме інтелектуальний ресурс у змозі бути генератором змін у освітньому процесі ВНЗ, забезпечити інноватизацію вищого навчального закладу. Одним із факторів, що впливають на якість праці людини, є мотивація до цієї праці. Тож, з огляду на необхідність реформування освітнього процесу, мотивація інтелектуального ресурсу у вищому навчальному закладі є досить актуальною та проблемною для сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми вищого навчального закладу в нашій країні гостро розглядаються дуже великою кількістю науковців уже довгі роки. Ще у 2006–2007 роках Микола Дробноход говорив про високий вплив ВНЗ на інноватизацію економіки України [21]: «Перехід до інноваційної економіки означає рух до економіки, побудованої на нових знаннях, які, як засвідчує досвід європейських країн, потребують неформального поєднання освіти, науки, інновацій. В Україні ці три складові роз'єднані між собою». Світова спільнота при створенні та розвитку національних і регіональних інноваційних систем уже перейшла на використання як базової моделі потрійної спіралі, у якій ключовими елементами є університети, підприємства й держава [1]. У роботі [3, с. 157–163] ця модель адаптована до реалій української економіки. Однак, «попри всі руйнації, педагоги і вчені України – це все ще потужний інтелектуальний потенціал української нації і держави, здатний забезпечити реалізацію визначеної Творцем величної історичної місії українського народу бути ви-

сокоморальним, заможним і рівноправним серед цивілізованих народів світу» [21]. Микола Дробноход виділяє також і одну з проблем освіти, яка створювалася роками та є, на нашу думку, дуже гострою: «Шкода, якщо стане доречним відомий вислів: не ту країну назвали «гондурасом». Для України це можливо, бо в нашій державі зроблено все для того, щоб рівень освіченості й інтелекту не був морально та матеріально умотивованим» [21].

Проблема забезпечення якості роботи вищих навчальних закладів освіти набула актуальності в багатьох розвинених країнах в останній третині ХХ ст. з кількох причин, головними з яких були такі: початок переходу від індустріального суспільства до суспільства знань, економіка якого спирається на науково-природничі й високотехнологічні досягнення, а ринок праці потребує фахівців із вищою освітою [2, с. 83–84]. Це явище спричинило масове прагнення отримати вищу освіту, що призвело до домінантності кількісного вимірювання освітнього рівня населення над якісним. За таких умов штампування шаблонних фахівців набуло конвеєрного характеру, водночас і як наслідок, і як причина дії інтелектуального ресурсу ВНЗ стали налагоджено одноманітними, а питання мотивації праці орієнтовано на фактичну структуру діяльності вищого навчального закладу.

«Одним із основних критеріїв якості освіти є висококваліфікований, мотивований до ефективної діяльності науково-педагогічний персонал» [20, с. 156]. Тож забезпечити формування висококваліфікованого фахівця, здатного до активізації або хоча б підтримання інноваційних перетворень економічних процесів, ВНЗ у змозі лише за умови інноватизації освітнього процесу, що, звичайно, потребує перетворень і в мотивації праці інтелектуального ресурсу вищого навчального закладу.

Мотивацію у ВНЗ розглядає ще значна кількість авторів, серед яких С. Рудченко, Т. Лівовшко, М. Байнова, О. Василенко, Е. Вельц, А. Колот.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак відсутність перетворень у мотиваційній системі вищого навчального закладу свідчить про невірність наявних у ній проблем та актуальність поглиблення сутності категорії «мотивація» для ВНЗ із метою подальшої розробки механізму мотивації праці інтелектуального ресурсу для сучасного інноваційно спрямованого закладу вищої освіти.

Мета статті. Метою роботи є поглиблений аналіз сутності категорії «мотивація» для ВНЗ, конкретизація й синтез особливостей цього поняття в умовах інноватизації освітнього процесу.

Виклад основного матеріалу. «Мотивація – це сукупність факторів, що визначають поведінку. Це поняття описує відношення, що існує між дією і причинами, які його пояснюють або виправдовують» (Ж. Годфруа) [18, с. 55]. Більш виразно висловлюється В. Ковалов: «Під мотивацією нами розуміється сукупність мотивів поведінки та діяльності» [18, с. 55]. Усі крапки над «і» в межах цього підходу розставляє В. Шадріков. Згідно з його схемою, мотивація зумовлена потребами, цілями особистості, рівнем домагань, ідеалами, умовами діяльності (як об'єктивними, так і суб'єктивними – знаннями, уміннями, здібностями, характером), світоглядом, переконаннями, спрямованістю особистості тощо. З урахуванням цих факторів людина приймає рішення [18, с. 55].

Аналіз із використанням методу змістовно-метричного подання визначень термінів [10, с. 170] засвідчив широку розгалуженість сутності поняття «мотивація» (таблиця 1). Різні джерела містять досить розрізнені трактування, деякі автори описують цю категорію як процес, тобто відзначають її протяжність у часі, інші дають компонентні визначення, виділяючи складові, що утворюють у своїй сукупності мотивацію.

Таблиця 1

Дослідження термінологічної бази категорії «мотивація»

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістового навантаження				
Джерело		[4]	[5]	[12]	[14]	[17]
Термін		МОТИВАЦІЯ				
Метрика	зміст	це сукупність	суб'єктивна сторона			
	ключовий елемент	усіх мотивів	діяльності людини	процес спонукання людини, соціальної групи	стимулювання певної поведінки людини	процес формування мотиву.
	сутність			здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії,	зумовленої напруженням між потребами й можливістю їх задоволення.	
	мета	які впливають на поведінку людини.	яка подана широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів	спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей.		

Швидкоплинність соціально-економічних процесів сьогодення зумовлює необхідність урахування навколишніх умов при генеруванні визначення будь-якої категорії, що має стосунок до становлення сучасної економіки. Тому, аналізуючи наявну термінологічну базу поняття «мотивація», конкретизуємо його шляхом синтезу ключових елементів цієї категорії (таблиця 2).

Таблиця 2
Конкретизоване визначення категорії «мотивація»

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістового навантаження	
Термін		МОТИВАЦІЯ	
Метрика	зміст	ключовий елемент	процес стимулювання людини
	сутність	здійснювати дії	
	умови	зумовлені її потребами, цілями, умовами діяльності	
	мета	спрямовані на задоволення певного роду потреб.	

Конкретизоване визначення категорії «мотивація» увібрало в себе ключові елементи, які

дають змогу виділити плинність мотивації, що означає її тривалість у часі, акцентувати увагу на необхідності врахування особливих умов, які складаються під впливом навколишніх соціально-економічних процесів та особистих бажань і якостей людини.

Одним із інструментів процесу прогресивних зрушень інновації освітнього процесу вищого навчального закладу є саме мотивація праці інтелектуального ресурсу ВНЗ. «Мотивація праці» – окрема категорія, похідна від категорії «мотивація», що характеризується певними особливостями (таблиця 3).

Проаналізувавши трактування поняття «мотивація праці», можна довести похідний характер цієї категорії від категорії «мотивація». Її особливістю є тонка психологічна й матеріальна ланка, яку має використовувати підприємство, щоб задовольнити свої потреби шляхом задоволення потреб працівника.

Для ВНЗ як суб'єкта соціально-економічної системи «мотивація праці» невід'ємною складовою інструментарію є забезпечення його успішної діяльності (таблиця 4).

Отже, проведені дослідження чітко відображають те, що мотивація праці у вищому навчальному закладі має ту саму мету, особливос-

Таблиця 3

Дослідження термінологічної бази категорії «мотивація праці»

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістового навантаження								
Джерело		[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[15]	[4]	[16]	
Термін		МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ								
Метрика	зміст	ключовий елемент	сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил	спонукання працівника до трудової діяльності	спонукання людини	це стимулювання	система заходів	процес спонукання та стимулювання	рушійних сил	процес
					до роботи з високою віддачею	працівника або групи працівників		кожного працівника й колективу загалом		який здійснюється менеджерами
	сутність	що спонукують людину до діяльності,	шляхом впливу на властиві йому мотиви праці	що виникає в результаті специфічних властивостей самої особистості, самомотивації, а також системи стимулювання організації	до діяльності			до результативної діяльності	які спонукують людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості	й полягає у виявленні сил (мотивів) та розробленні стимулів, що спонукують індивідумів до дій
ціль	спрямованої на досягнення певних цілей			з досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб	спрямована на підвищення продуктивності праці, поліпшення якості і професійне зростання		для досягнення особистих цілей і головної мети організації	орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації	щодо досягнення особистих цілей і цілей організації	

Таблиця 4
Конкретизоване визначення категорії
«мотивація праці» для ВНЗ

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістового навантаження	
Термін		МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ	
Метрика	зміст	ключовий елемент	процес стимулювання інтелектуального ресурсу
	сутність		здійснювати професійні, кваліфіковані дії
	умови		обумовлені потребами, цілями, умовами діяльності ВНЗ
	мета		спрямовані на досягнення цілей вищого навчального закладу через задоволення їх власних потреб

ті й умови, що й на будь-якому підприємстві. Ще декілька років тому з цими обставинами можливо було б погодитися, але необхідність кардинальних змін у системі надання освітніх послуг сучасного ВНЗ є вагомою причиною реформування системи мотивації праці, що спонукає до подальшого розгляду цієї категорії для закладу вищої освіти.

Швидкість інноватизації освітнього процесу ВНЗ у більшості своїй залежить від функціонування інтелектуального ресурсу. Відмінна якість виконуваної фахівцем праці можлива за грамотного розподілу типів праці, залежно від здатностей, умінь і бажань. Мотивація праці в закладі вищої освіти прямо залежить саме від типології праці. Життєвий цикл інновації – предмета інноваційних перетворень освітнього процесу ВНЗ, має три етапи: створення, запровадження, використання [19, с. 130]. На кожному

з цих етапів доцільним є домінування конкретного типу праці (рисунок 1).

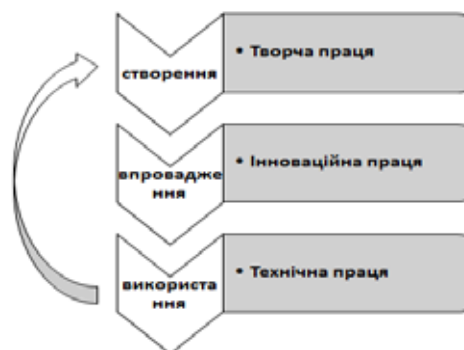


Рис. 1. Розподіл типів праці залежно від життєвого циклу інновації

Кожен із типів праці має свої функціональні особливості, тому мотивація фахівців, зайнятих різним типом праці, має бути спеціалізованою. У загальному розумінні праця у ВНЗ – розумові й фізичні зусилля в реалізації процесу, за яких виявляються характеристики технічної, творчої та інноваційної метрик. Отже, мотивація до різних типів праці, залежно від особливостей інтелектуального ресурсу й функціональної розрізненості творчого, інноваційного та технічного типів праці, трактування поняття «мотивація праці» для ВНЗ можуть мати такий вигляд (таблиця 5).

Таблиця 5 відображає особливості мотивації залежно від типів праці й цілі сучасного вищого навчального закладу. Чітко виокремлено відмінність умов системи мотивації та цілей фахівця, який виконує конкретний тип праці.

Висновки. Мотивація праці у вищому навчальному закладі – досить складний структурний процес. Поглиблений аналіз сутності категорій «мотивація» й «мотивація праці» дав змогу

Таблиця 5

Визначення категорії «мотивація праці» для різних типів праці ВНЗ

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістового навантаження			
Термін		МОТИВАЦІЯ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ	МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ	МОТИВАЦІЯ ТЕХНІЧНОЇ ПРАЦІ	
Метрика	зміст	процес стимулювання інтелектуального ресурсу			
	сутність		здійснювати професійні, кваліфіковані дії		
	умови		зумовлені потребами		
			створення	упровадження	використання
			інновації		
			зادля створення		
	мета		передумов динамічного розвитку	умов для сталого розвитку та зростання	умов функціонування
			ВНЗ		
			з урахуванням соціально-економічних процесів сучасності		
			спрямовані на забезпечення інноватизації вищого навчального закладу		
мета		через задоволення власних, зокрема			
		емоційних	інтелектуальних	раціональних	
		потреб			

конкретизувати й синтезувати особливості поняття «мотивація» в умовах інноватизації освітнього процесу для ВНЗ. Це надає можливість подальшого розроблення механізму мотивації праці інтелектуального ресурсу для сучасного інноваційно спрямованого закладу вищої освіти.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии / Г. Ицковиц ; перевод с англ. под ред. А.Ф. Уварова. – Томск : Изд-во Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, 2010. – 238 с.
2. Модернізація освіти України у контексті євроінтеграційних процесів: історико-педагогічний аспект : [монографія] / авт. кол. О.А. Дубасенюк та ін. ; за заг. ред. Н.Г. Сидорчук. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – 300 с.
3. Рач В.А. Инновационное развитие: модель тройной спирали в контексте системно-целостного видения / В.А. Рач, Е.М. Медведева, О.В. Россошанская, А.В. Евдокимова // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: мат. XVI межд. науч.-практ. конф., Алушта, 12–16 сентября 2011 г. – Симферополь : ИТ АРИАЛ, 2011. – С. 157–163.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : [підручник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
5. Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі XXI ст. / Д.П. Богиня // // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4 (22–23) – С. 5–8.
6. Российская энциклопедия по охране труда / под ред. В.К. Варова, И.А. Воробьева, А.Ф. Зубкова, Н.Ф. Измерова. – М. : НЦ ЭНАС, 2006.
7. Большой экономический словарь. – М. : Институт новой экономики, 1997.
8. Головчанская Е.Э. Мотивация трудовой деятельности развития / Е.Э. Головчанская [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bsu.by/Cache/pdf/202283.pdf>.
9. Яркіна Т.В. Основы экономики предприятия / Т.В. Яркіна [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.aup.ru/books/m64/4_3.htm.
10. Россошанська О.В. Інноваційна активність працівників як фактор економічної безпеки інноваційних проектно-орієнтованих підприємств / О.В. Россошанська // Економіка. Менеджмент. Підприємництво : зб. наук. праць. – Луганськ : Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – № 25 (I). – С. 169–178.
11. Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (2nd ed.). – N.Y. : Harper & Row, 1970; СПб. : Евразия, 1999; Терминологическая правка В. Данченко К. : PSYLIB, 2004.
12. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г.Т. Куликов. – К. : ИЭ НАНУ, 2002. – С. 37.
13. Кузьмін О.Є. Основы менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 416 с.
14. Хміль Ф.І. Основы менеджменту : [підручник] / І.Ф. Хміль. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.
15. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : [навчальний посібник] / О.Д. Сердюк. – К. : Професіонал, 2004. – 432 с.
16. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 27–32.
17. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
18. Аверин В.А. Психология личности : [учебное пособие] / В.А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
19. Щербатюк А.І. Сутність інноваційної праці в розрізі життєвого циклу інновацій / А.І. Щербатюк // Економіка. Менеджмент. Підприємництво : збірник наукових праць. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 25 (II).
20. Матюх С.А. Концептуальна модель критеріїв якості діяльності вищих навчальних закладів розвитку / С.А. Матюх [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/228.pdf.
21. Дробноход М. Сьогодення і проблеми вищої школи / М. Дробноход [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.anvsu.org.ua/index.files/Articles/Drobnokhod2.htm>.