

СМОЛЯРОВА М. Л.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
(Національний університет «Запорізька
політехніка»)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.1.1.18>

СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ «МОТИВАЦІЯ» ТА «СТИМУЛЮВАННЯ» У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті досліджується сутність категорій «мотивація» та «стимулювання» у трудовому праві, а також обґрунтовується механізм їхньої взаємодії. Аналізуються висловлені в науковій літературі точки зору щодо смислового розуміння цих понять. Розглядаються проблемні питання з даної проблематики, що потребують вирішення та вимагають подальшого комплексного дослідження.

З'ясовуються, що мотивація складається з внутрішніх і зовнішніх факторів, які можуть впливати на учасників трудових правовідносин. Важливо враховувати обидва ці аспекти при розробці стратегій мотивації на робочому місці. Такий підхід дозволяє краще зрозуміти та враховувати потреби та інтереси учасників трудових правовідносин, що може позитивно підвищити їхню продуктивність та задоволеність роботою.

Обґрунтовується, що мотивація залежить від психічного стану людини, від її бажання щось зробити, адже саме з цього випливають її вчинки. Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання учасників трудових правовідносин. Автор звертає увагу і на внутрішню мотивацію, пов'язану зі задоволенням від самої діяльності, визнанням, можливістю особистого зростання і розвитку, що також грає важливу роль у стимулюванні працівників. Тому варто поєднувати матеріальні стимули з іншими методами мотивації, такими як відзначення досягнень, створення комфортних умов праці, надання можливостей для самореалізації та професійного зростання.

Стимулювання розглядається автором, як один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація. Стимулювання учасників трудових правовідносин передбачає створення таких умов праці, за яких трудова діяльність дає певні результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб особистості, формування у нього мотивів до праці. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли на підприємстві діє зрозуміла для учасників трудових правовідносин система стимулювання. Пропонується комплексне використання мотивації та стимулювання для досягнення успіху та стабільного розвитку підприємства в сучасних умовах ринкової конкуренції.

Ключові слова: *правове стимулювання, правовий стимул, внутрішня мотивація, інструмент мотивації, учасники трудових правовідносин.*

Smoliarova M. L. Essence of the categories “motivation” and “stimulation”

The article explores the essence of the categories “motivation” and “stimulation” in labor law and justifies the mechanism of their interaction. It analyzes the viewpoints expressed in scientific literature regarding the conceptual understanding



of these terms. Problematic issues in this field are discussed, requiring resolution and further comprehensive research.

It is clarified that motivation consists of internal and external factors that can influence participants in labor legal relations. It is crucial to consider both aspects when developing motivation strategies in the workplace. This approach allows for a better understanding and consideration of the needs and interests of participants in labor legal relations, which can positively enhance their productivity and job satisfaction.

The article argues that motivation depends on the psychological state of a person and their desire to accomplish something, as actions stem from these motivations. Motivation in work activities cannot be effective without the application of modern forms and methods of material stimulation for participants in labor legal relations. The author also emphasizes internal motivation, associated with satisfaction from the activity itself, recognition, opportunities for personal growth, and development, which also play a significant role in motivating employees. Therefore, it is advisable to combine material incentives with other motivation methods, such as recognizing achievements, creating comfortable working conditions, and providing opportunities for self-realization and professional growth.

The author considers stimulation as one of the means through which motivation can be implemented. Stimulating participants in labor legal relations involves creating conditions under which work activity produces certain results, becoming a necessary and sufficient condition for satisfying significant and socially conditioned needs of individuals, forming motives for work. Work stimulation is effective only when there is a clear system of stimulation understood by participants in labor legal relations within the enterprise. The article proposes the comprehensive use of motivation and stimulation to achieve success and stable development of the enterprise in modern conditions of market competition.

Key words: *legal stimulation, legal incentive, internal motivation, motivation tool, participants in labor legal relations.*

Вступ. У сучасній юридичній літературі існує широке коло трактувань понять «стимулювання» та «мотивації», розглядаються різні аспекти взаємозв'язку зазначених термінів. При дослідженні дефініцій цих категорій у різних галузях права дослідники поки що не мають єдиної точки зору щодо їх сутності та взаємозв'язку. Глибоке дослідження категорій «мотивація» та «стимулювання», а також обґрунтування механізму їхньої взаємодії набувають сьогодні особливого змісту й актуальності.

Окремим проблемам правового стимулювання присвятили роботи представники як загальної теорії права, так і окремих галузей права, а саме Венедіктов С., Дей М., Луценко І., Стрельченко О., Титаренко М. та ін. Значний інтерес представляють наукові роботи пов'язані з дослідженням питань мотивації та стимулювання у трудовому праві. Якщо проаналізувати зміст і напрямки наукових досліджень, то можна відмітити, що більшість праць висвітлюють ті чи інші аспекти як мотивації, так і стимулювання. Разом з тим, слід зазначити, що багато теоретичних питань з даної проблематики ще не вирішені та вимагають подальшого комплексного дослідження.

Постановка завдання. Метою наукової статті є теоретичне обґрунтування проблемних правових питань щодо сутності категорій «мотивація» та «стимулювання» у трудовому праві, а також розроблення відповідних пропозицій щодо їх вирішення.

Результати дослідження. Зрозуміло, що кожна людина прагне мати цікаву роботу з нормальними умовами праці, з гідною оплатою праці, яка б задовольняла її потреби. Тому при працевлаштуванні громадяни завжди звертають увагу на обов'язкові умови трудового договору. При укладенні трудового договору кожний може ознайомитися з правовими стимулами встановленими безпосередньо у локальних правових актах на підприємстві для мотивації працівників. Звісно, що мотивація до праці пов'язана як зі змістовністю, корисністю,



так і з самовираженням, самореалізацією працівника. Наприклад, у трудових правовідносинах можна виділити статусну мотивацію, яка позитивно впливає на поведінку працівника, що проявляється у бажанні зайняти вишу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною.

Звертаючись до історичного досвіду людства можна стверджувати, що не тільки людину, а й раба можна мотивувати лише для досягнення своєї мети (наприклад, збереження життя), а не для досягнення мети господаря. Тобто за допомогою мотивації людина може досягти своєї мети. Тому, завданням суб'єкта мотивації завжди буде створення умов для досягнення мети працівника при врахуванні цілей підприємства та трудового колективу. Вважаємо, що мотивацію треба розглядати як процес введення людини в такий психологічний стан, при якому він буде діяти певним чином для досягнення власних цілей.

Для дослідження механізмів взаємодії категорій «мотивація» та «стимулювання» насамперед необхідно визначитися зі смисловим розумінням цих понять. Розглянемо погляди науковців на сутність поняття «мотивації». Так, у роботі «Мотивація персоналу» А.М. Колот під мотивацією трудової діяльності розуміє «сукупність внутрішніх спонукальних сил – потреб, інтересів, цінностей, ціннісних орієнтацій, установок, мотивів, ідеалів, і зовнішніх спонукальних сил – стимулів підвищення трудової активності працівників» [1, с. 7]. Існує і визначення мотивації як засобу спонукування себе та інших до активної трудової діяльності, спрямованої на досягнення мети організації [2, с. 9]. М. Дей у роботі «Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект» виділяє такі види мотивації: за способом дії вона може бути безумовною (здійснюється в реальній афектній ситуації), і умовною (коли переконання пов'язані з минулим досвідом працівника); за спрямованістю: внутрішньою (коли заохочення працівник одержує для внутрішнього задоволення, наприклад, впевненість в собі, самоствердження, задоволення працею, – це більшою мірою характерно для морального, статусного, інтелектуально-творчого стимулювання), і зовнішньою (коли працівник одержує зовнішнє заохочення, наприклад, матеріальна винагорода, просування по роботі, – це найтипівіше для матеріального й організаційного стимулювання) [3, с. 20]. М. Бутко визнає, що 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 [4, с. 58]. Отже, у розглянутих визначеннях усі дослідники сходяться на думці про незаперечну обумовленість мотиву внутрішнім намірам людини до певної поведінки. Тобто мотивація залежить від психічного стану людини, від її бажання щось зробити, адже саме з цього випливають її вчинки. Крім того, деякі науковці не проводять чіткої межі між поняттями «мотивація» та «стимулювання». Але, мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання учасників трудових правовідносин. Проте важливо враховувати, що матеріальні стимули не завжди є єдиним або найефективнішим методом мотивації. Деякі дослідження вказують на те, що внутрішня мотивація, пов'язана зі задоволенням від самої діяльності, визнанням, можливістю особистого зростання і розвитку, також грає важливу роль у стимулюванні учасників трудових правовідносин. Тому варто поєднувати матеріальні стимули з іншими методами мотивації, такими як відзначення досягнень, створення комфортних умов праці, надання можливостей для самореалізації та професійного зростання.

На відміну від поняття «мотивація», «стимулювання» – це заохочення працівників до підвищення ефективності трудової діяльності, яке базується на матеріальній чи не матеріальній винагороді [5, с. 65]. Дійсно більшість науковців дотримуються думки, що під стимулюванням слід розуміти систему заохочувальних заходів, передбачених нормами права, де знаходять своє відображення різні стимули. Звернемо увагу на визначення цього поняття в галузі трудового права. Так, М. Дей розглядає стимулювання як соціально-правовий інструмент формування поведінки працівників шляхом встановлення для вже наділених правами та обов'язками працівників додаткових позитивних наслідків з метою формування правоактивної поведінки [3, с. 179]. На основі наведеного можна зробити висновок, що



стимулювання дійсно необхідно розглядати як інструмент мотивації. Основною метою стимулювання завжди буде спонукання учасників трудових правовідносин до конкретної трудової поведінки для досягнення цілей підприємства, при цьому кожна зі сторін трудового договору також досягає своїх власних цілей. На думку С. Венедіктова стимулювання є системою застосовуваних спеціально уповноваженими суб'єктами заходів морального і матеріального характеру, пов'язаних із публічним проявом пошани до особи рядового чи начальницького складу за успішне й сумлінне виконання своїх посадових обов'язків та досягнуті результати в службово-трудої діяльності [6, с. 31]. У його дослідженнях стимулювання розглядається як процес безперервний, що спрямовується на більш загальний кінцевий результат.

Дещо ширше категорію «стимулювання» розуміє О. Чумаченко, зазначаючи, що стимулювання праці є специфічним типом управлінського впливу на трудову діяльність учасників виробництва на основі регулювання умов їх життєдіяльності за допомогою застосування заходів стимулювання для задоволення потреб [7, с. 6]. О. Стрельченко стимулювання пропонує розглядати як «процес впливу на свідомість та психіку людини, що мають реальні повноваження, які пов'язані з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особою нагороди за свою поведінку» [8, с. 103]. Варто погодитись з І. Луценко, який вважає, що стимулювання це тривалий процес правового впливу правових стимулів на потреби та інтереси особи, що спрямований на активізацію її правомірної поведінки з метою досягнення поставлених цілей [9, с. 79]. Тобто правове стимулювання починається з моменту усвідомлення необхідності та можливості впливу правових стимулів на психіку та свідомість людини. Тому при стимулюванні стимуляційний суб'єкт має можливість обирати ті правові стимули, що спроможні задовольнити інтереси та потреби учасників трудових правовідносин, сформувати в них систему мотивів до очікуваних дій і результатів. Ключовим аспектом ефективного правового стимулювання є розуміння і визнання основними суб'єктами трудового права важливості законів, правил і норм, а також впевненість у тому, що вони можуть бути ефективними інструментами для досягнення конкретних цілей або покарання за порушення.

Звісно, що стимулювання суттєво відрізняється від мотивації. Сутність цієї відмінності полягає у тому, що стимулювання – це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація. Стимулювання учасників трудових правовідносин передбачає створення таких умов праці, за яких трудова діяльність дає певні результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб особистості, формування у нього мотивів до праці. Отже, стимулювання, яке відбувається для активізації діяльності особи, здійснюється зі застосуванням правових стимулів. М. Титаренко підкреслює, що під стимулами у праві, слід розуміти поєднання позитивно-стримуєчого впливу на особу (спонукання до позитивної, правомірної поведінки та стримування неправомірної поведінки) [10, с. 46]. Зрозуміло, що у трудовому законодавстві України передбачаються відповідні правові стимули для стимулювання учасників трудових правовідносин. Нормативні положення трудового законодавства мають за своїм змістом мінімальні гарантії, пільги та переваги. Але на галузевому та локальному рівнях є більше можливостей для встановлення різних видів правових стимулів, які виступають мотиваційним фактором суспільного життя та впливають на активну поведінку учасників трудових правовідносин. Звісно, що нормативні положення проявляються як у спонуканні, так і у пригніченні внутрішніх мотивів трудової поведінки однієї зі сторін трудового договору. Це обумовлює необхідність підвищення змістовності правових засобів стимулювання з тим, щоб досягати відповідної поведінки учасників трудових правовідносин. Як ми вже вище зазначали, що система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Тобто, працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли на підприємстві діє зрозуміла для учасників трудових правовідносин система стимулювання. Зрозуміла система стимулювання включає в себе чіткі критерії оцінки результатів праці, а також механізми нагородження за досягнення цих результатів. Це може бути виплата премій, підвищення заробітної плати, надання бонусів або інших видів винагород. Важливо



також, щоб система стимулювання була справедливою і не залишала працівників з відчуттям несправедливості. Несправедливість у системі стимулювання може призвести до недовіри та невдоволеності серед працівників, що негативно позначиться на їхній продуктивності та мотивації. Тому важливо, щоб система стимулювання була прозорою, адекватною та спрямованою на досягнення стратегічних цілей підприємства. Усвідомлення необхідності і можливостей правового стимулювання є важливим етапом у впровадженні ефективних правових механізмів регулювання поведінки та дотримання законності в суспільстві.

Висновки. Отже, дослідження сутності категорій «мотивація» та «стимулювання» дозволило дійти висновку, що на сьогодні існують розбіжності у трактуванні змісту цих понять. Мотивацію і стимулювання трудової діяльності необхідно розглядати як важливий чинник зростання продуктивності праці та підвищення ефективності виробництва. Стимулювання це процес застосування передбачених законодавством правових стимулів, тобто його необхідно розглядати як один зі інструментів мотивації. Крім того, у трудовому праві стимулювання є методом впливу на учасників трудових правовідносин, переважно воно відбувається через отримання винагороди та інших видів стимулів, що поліпшують умови праці сторін. При цьому винагорода може мати фінансовий, організаційний та інший характер.

Мотивація є внутрішнім спонуканням людини до будь-яких дій, а стимулювання покликане регулювати поведінку сторін трудового договору для досягнення господарських цілей підприємства. Стимулювання є сигналом, поштовхом до певних дій, бо кожний зі учасників трудових правовідносин бачить можливість отримання власної вигоди. Стимулювання орієнтоване на формування у сторін трудового договору мотиву, спрямованого на розв'язання поставлених перед ними завдань, які важливі для підприємства. Стимулювання реалізується через встановлені правові стимули на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях для учасників трудових правовідносин за їх трудові заслуги.

Отже, комплексне використання мотивації та стимулювання є важливим елементом стратегії стимуляційного суб'єкта для досягнення успіху та стабільного розвитку підприємства в сучасних умовах ринкової конкуренції. Розвиток загальної системи позитивного впливу на учасників трудових правовідносин неможливий без їх комплексного використання, що вимагає подальших теоретичних та практичних досліджень у сфері їх інтеграції в одну єдину систему заохочень у трудових правовідносинах.

Список використаних джерел:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Куликов Г.Г. Мотивація труда наёмных работников: К.: Наук. думка, 2002. 339 с.
3. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2005. 212 с.
4. Бутко М. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко, Є. Белокур. К., 2000. 467 с.
5. Гетьман О. О. Економіка підприємства : [Навч. посіб.] 2-ге вид. / Гетьман О. О., Шаповал В. М. К. : ЦУЛ, 2010. 488 с.
6. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2005. 186 с.
7. Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук.: 08.02.03. Донецьк, 2004. 16 с.
8. Стрельченко О. Метод стимулювання публічного управління. *Вісник Вищого адміністративного суду України*, 2008. № 1. С. 102–109.
9. Луценко І. М. Правові стимули: теоретико-правові засади та механізм реалізації: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. К., 2009. 227 с.
10. Титаренко М. В. Стимули у службовому праві України: питання теорії та практики: дис. ... доктора філософії (081 – Право): 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 200 с.

