II. ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 330.1:331.101.3

МОТИВАЦІЯ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

А. Ф. Шевченко, доктор економічних наук; Л. В. Рудич

Одним із важливих завдань управління процесом формування конкурентоспроможного людського потенціалу є створення нового дієвого механізму мотивації людей до їх високоефективної діяльності. Тому наразі є актуальним питання подальшого розвитку теоретичних засад і особливостей мотивації у процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Як показують дослідження, проблема мотивації не є новою. Основоположником мотиваційних теорій був ще А. Сміт, який доводив, що людину до роботи слід примушувати і її роботу необхідно постійно контролювати.

Вагомий внесок у розвиток теорії мотивації внесли: Е. Мейо (теорія «людських відносин»); Д. Мак-Грегор (теорія «співучасті» теорії «Х» і «У»); У. Оучі (теорія «Z»).

Подальшим вивченням питання мотивації займалися такі вчені, як А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак Клелланд (змістовні теорії), С. Адамс, В. Врум, М. Кембелл, Л. Портер, Е. Лоулер (процесуальні теорії).

Серед вітчизняних учених істотний внесок у створення та розвиток теорій мотивації належить таким авторам, як Д. Богиня, О. Богуцький, А. Колот, Г. Куликов, Ю. Краснов, Г. Купалова, Л. Лісогор, П. Каблук, М. Семикіна та ін.

Проте науковці розглядають проблему мотивації, як правило, в контексті трудового процесу, в центрі уваги знаходиться працююча людина. В рамках процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу ця проблема не обмежується лише трудовим процесом.

У контексті досліджуваного процесу проблема мотивації є недостатньо досліджена, тому її слід узагальнити та здійснити глибоке теоретичне обґрунтування.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі аналізу існуючих наукових підходів і суспільної практики розкрити сутність мотивації та її особливостей у процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Основними завданнями є: 1) узагальнити існуючі теоретичні підходи до проблеми мотивації; 2) розкрити власне розуміння категорії мотивації; 3) дослідити особливості мотивації в процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Процес формування конкурентоспромож-

ного людського потенціалу, в основі якого лежать явища накопичення, зміни, нашарування нової якості на стару, неодмінно потребує конкретної, цілеспрямованої діяльності.

Дослідження свідчать, що в людському суспільстві нічого не робиться без свідомого наміру, без бажаної мети. Для того, щоб окрема людина почала діяти, всі спонукальні сили, які впливають на її дії, неминуче повинні пройти через її голову, перетворитися в спонукання її волі, усвідомитися. Саме мотив або спонукання задіюють потенційні можливості особи, які проявляються через реалізацію практичних дій людини [1, с. 5]. Таким чином, безперечно, актуальності набуває мотивація.

Перш за все слід відзначити, що в економічній літературі існує досить широкий спектр думок щодо трактування сутності категорії «мотивація». Аналіз деяких з них [2, с. 360; 3, с. 40; 4, с. 64; 5, с. 5; 6, с. 367] дозволяє зосередити увагу на таких моментах:

• усі автори одностайні в тому, що мотивація – це спонукання діяльності людей до того, заради чого вона здійснюється;

• мотивація – це складна, суб'єктивно-об'єктивна категорія, в якій поєднується суб'єктивна діяльність людей з об'єктивними умовами її здійснення. Це вимагає аналізу й оцінки альтернатив, вибору і прийняття рішень. Цей процес ускладнюється тим, що далеко не завжди реальні мотиви усвідомлюються суб'єктом, а отже, приймаються невідповідні рішення при підготовці та виконанні дій;

• мотивація характерна для всіх видів діяльності людей, у тому числі трудової;

• одні автори розглядають мотивацію з погляду її змісту, а інші – як процес. На нашу думку, не варто протиставляти ці два підходи, адже вони не суперечать один одному;

• окремі науковці справедливо вважають, що спонукальні дії чинять внутрішні та зовнішні фактори. Це питання поєднання суб'єктивного й об'єктивного, у цій категорії. Людина не може діяти, не враховуючи обставин, у яких вона знаходиться.

Узагальнюючи ці міркування, на нашу думку, мотивацію варто трактувати, як усвідомлену діяльність людей у будь-якій сфері життя, що спонукається їх суб'єктивними судженнями й об'єктивними обставинами та спрямована на досягнення певної мети.

Мотивація в контексті процесу формування конкурентоспроможного людського потенціалу охоплює досить широкий спектр взаємовідносин людини та її оточення, працівника й роботодавця, громадянина й держави, а також спектр самореалізації.

Мотив є, так би мовити, «подразником» діяльності людини. Якщо мотив сприймається людиною позитивно, то вона діє активніше і, навпаки. Маючи власну природу, він залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх умов і чинників щодо людини, а також від дії інших мотивів, що виникають. Спонукаючи до дії, мотив визначає, що необхідно зробити і як має бути виконана ця дія. Мотив виражається у рішенні діяти, а рішення реалізується в самій дії та її результатах.

Як свідчать дослідження, внутрішню мотивацію, як особливий психічний стан людини утворюють мотиви, що виникають унаслідок усвідомлення потреб, інтересів і складної взаємодії індивідуальних особливостей особистості й великої кількості зовнішніх чинників.

Відомо, що людина сприймає дійсність, визначає своє місце в системі суспільного виробництва, в конкретному соціальному середовищі, обирає для себе найбільш важливе і актуальне в плані втілення своїх соціальних і професійних прагнень. Відображаючи матеріальні, організаційні, економічні компоненти зовнішнього середовища в своїй свідомості та поведінці, вона співвідносить їх зі своїми інтересами, функціональними здібностями. Тобто визначає таким чином суб'єктивну сторону своєї діяльності.

Загалом процес внутрішньої діяльності індивіда є досить специфічним. Раціонально пояснити та проаналізувати умотивованість людини на тому чи іншому виді діяльності та зрозуміти, чому хтось за мету ставить професійне зростання, а когось задовольняє уже досягнуте, досить складно. Тому аналізувати цю субстанцію з погляду матеріалістичних позицій не варто, її слід приймати за константу.

При вивченні внутрішньої діяльності людини, важливою є умотивованість, тобто міра

здібностей суб'єкта усвідомлювати потребу в досягненні певних благ, бажаних умов діяльності, а також його готовність до зміни професійно кваліфікаційного рівня, трудової мобільності [7, с. 41]. Саме це поняття, на наш погляд, найбільш вдало характеризує прагнення людини до власного розвитку й вдосконалення.

Крім того, як відомо, характер дії людини багато в чому залежить від того, як вона сприймає ситуацію. Тож не варто залишати поза увагою ту систему цінностей, переконань, які проявляються у ставленні людини до праці. Адже ставлення людини до праці проявляється, з одного боку, у процесі створення суспільно-корисного продукту, а з іншого – у власному відтворенні та розвитку. Праця, яка дозволяє реалізувати здібності та нахили, є найсильнішим мотивом до активності людини. Дійсно, людина, яка зацікавлена у праці та її результатах, найкраще використовує свій потенціал, прагне до його розвитку – підвищення рівня знань, умінь, культури та здоров'я.

Як свідчить аналіз, конкурентоспроможний людський потенціал функціонує в умовах конкуренції, що стимулює розвиток економічних інтересів, спонукає людину до ефективної трудової діяльності, стимулює до вдосконалення професійних якостей. Загалом становлення конкурентоспроможної економіки корелює із суттєвими трансформаціями у ціннісних орієнтирах, мотивах трудової поведінки людини. Вчені констатують, що під впливом конкурентних відносин основною у сфері праці стає мотивація досягнень [8, с. 3].

У цій ситуації, за умови задоволення первинних потреб, актуальності набувають потреби досягнення. Тобто необхідність робити будь-що краще за інших; досягти чи наблизитися до трудової мети; внести свій унікальний вклад; успішно справлятися з новими обов'язками; розвиватись і вдосконалюватись. Усвідомлення цих потреб породжує виникнення інтересу до діяльності та інтерес до самого себе як до суб'єкта, що вправно володіє своєю діяльністю. Для забезпечення конкурентоспроможності більш розвинена структура потреб вимагає адекватної мотивації. Продуктивність мотивації, що ґрунтується на інтересі до діяльності, пов'язана із змістовністю, тобто стороною діяльності, яка викликає великий інтерес. Мотивація, що базується на інтересі до самого себе як суб'єкта діяльності найбільш продуктивна, якщо вона пов'язана з інтересом щодо формування у особистості нових якостей.

Як справедливо зазначає М. В. Семикіна, більш розвинутою формою мотивації досягнення є мотивація конкурентоспроможності у сфері праці, тобто спонукання (прагнення) до зростання конкурентних переваг робочої сили та результатів праці для задоволення актуальних об'єктивних і суб'єктивних потреб людського розвитку [9, с. 46].

Як свідчать дослідження, зовнішнім спонуканням до дії є стимул, що має зовнішнє походження і являє собою фактор, що спонукає людину до здійснення будь-якої діяльності, зокрема до реалізації її інтересів і потреб. Стимули відіграють роль інструментів, які зумовлюють дію до певних мотивів і впливають на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях. Варто зазначити, що будь-який зовнішній чинник перетворюється на стимул для конкретної людини лише за умови, що він буде нею усвідомлений, сприйнятий як цільовий об'єкт задоволення певної потреби та викличе у свідомості відповідний інтерес – спонукальний інтерес до дії.

Серед науковців існують різноманітні класифікації зовнішніх чинників. Наприклад, учений В. Данюк усі зовнішні чинники впливу на трудову поведінку працівників поділяє на дві групи. Перша група включає матеріальні та нематеріальні (моральні) стимули, тобто всі складові компенсаційного пакета. Другу групу утворюють організаційні мотивувальні чинники, серед яких найважливішими є: підтримання сприйняття санітарно-гігієнічних умов праці; сприяння адміністрації безперервному навчанню, самовдосконаленню, духовному та культурному розвитку працівників; залучення працівників до участі в управлінні виробництвом; підтримка у трудовому колективі сприятливого соціально-психологічного клімату; створення сприятливих умов для відпочинку й оздоровлення працівників; високий рівень організації робочих місць; бездоганне обслу-

говування робочих місць усім необхідним для спокійної, ритмічної роботи; раціоналізація трудових процесів; висока культура управління персоналом, переважання демократичного стилю керівництва; висока корпоративна культура як чинник виховання корпоративного патріотизму [10, с. 35].

М. В. Семикіна зазначає, що соціально-економічна мотивація праці, яка на етапі переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії розвитку суспільства перетворюється у систему стимулювання людського розвитку, отримує конкурентні переваги на основі засвоєння новітніх знань [9, с. 74].

Як показують дослідження, внаслідок комплексної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників відбувається поступова трансформація мотивів людини – зростає спрямованість на розвиток конкурентних переваг, усвідомлюється тісна залежність рівня конкурентоспроможності та можливостей задоволення актуальних життєвих потреб. Крім того, конкуренція стимулює розвиток економічних інтересів. У таких економічних умовах працездатна людина підсвідомо переосмислює і змінює своє ставлення до праці, розглядаючи її як джерело засобів, необхідних не лише для фізичного існування, але і для реалізації інтелектуальних, соціальних і психологічних потреб.

У ринкових умовах підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці сприяє оволодіння новою моделлю мотивації в системі цінностей (співвідношення грошових і не грошових факторів).

Значимість оплати праці для людини безсумнівна, оскільки вона є пріоритетною цінністю, важливою метою трудової діяльності. Крім того, з її допомогою можна забезпечити зв'язок між результатом роботи та її матеріальною винагородою, що врешті-решт буде сприяти формуванню економічної трудової поведінки. Відповідна оплата праці та раціональна її організація дозволяє спрямовувати зусилля працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать отримання роботодавцю необхідного виробничого результату (економічний аспект), а також надає працівнику можливості для реалізації своїх розумових і фізичних здібностей, дозволяє йому домагатися в робочому процесі повної самореалізації як особистості (соціальний аспект). Проте слід відмітити, що якою б важливою не була стимуляційна функція заробітної плати, не варто її абсолютизувати. Винагорода стимулює людино до якісної праці до тих пір, поки вона не досягає визначеного рівня задоволення матеріальних потреб, після чого досягнутий рівень потреб стає нормою, і пропозиції додатково попрацювати за хорошу плату людина віддає перевагу іншим цінностям: самоосвіті, культурному відпочинку та ін. Відбувається це через те, що мотиваційна сфера людини рухома і динамічна. Людина розвиває її, а вона, в свою чергу, розвиває людину. Тож, як показує практика, ефективна системи мотивації, спрямована на стимулювання людини до власного розвитку має гармонійно поєднувати матеріальні, моральні та соціальні складові.

На основі власного розуміння досліджуваної категорії та аналізу основних теоретичних розробок мотиваційного процесу, розкрито особливості мотивації у процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу.

Подальші наукові розвідки потрібно спрямувати на дослідження проблеми мотивації у процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу в споживчій кооперації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богиня Д. П. Еволюція теорій трудової мотивації на рубежі XXI століття / Д. П. Богиня // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4 (22–23). – С. 5–8.
2. Мексон М. Основы менеджмента: / М. Мексон, М. Альберт, Ф. Хедоури : [пер. с англ.] – М. : Дело, 1992. – 702 с.
3. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : [учеб. пособие] / А. С. Афонин/ – К. : МЗУУП, 1994. – 304 с.
4. Омаров А. М. Руководитель: Размышление о стиле управления / А. М. Омаров. – [2-е изд., доп.]. – М. : Политиздат, 1987. – 366 с.
5. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : [навч. посіб. для студ.] / С. С. Канюк. – Луцьк : РВВ. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. – 180 с.

6. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 512 с.
7. Шабурова А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Шабурова. – Новосибирск, 2005. – 229 с.
8. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ» ; изд-во «ЭКМОС», 2000. – 352 с.
9. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Семикіна М. В. – К., 2004. – 427 с.
10. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32–36.

УДК 331

ЗАРОБІТНА ПЛАТА У СУЧАСНИЙ КРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Г. Т. Куліков, доктор економічних наук

Економічна політика останніх п’яти років (2005–2009) відбилася на добробуті народу України. Більш ніж утричі збільшилась середня заробітна плата – з 604 грн у серпні 2004 р. до 1919 грн у серпні 2009-го.

Середньомісячна номінальна зарплата штатних працівників (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб – підприємців) у січні – червні 2009 р. становила 1812 грн, що у 2,9 рази перевищував рівень мінімальної заробітної плати (625 грн). Проти відповідного періоду 2008 р. розмір середньої заробітної плати зріс на 6,1 %. Середній розмір зарплати в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи (669 грн), зокрема, лише в чотирьох з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві – 3039 грн, в Донецькій області – 2003, Київській – 1889, Дніпропетровській – 1857 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Волинській, Чернігівській, Херсонській і Житомирській областях – не перевищував 78 % середнього в економіці. Індекс реальної заробітної плати в січні – червні 2009 р. проти відповідного періоду 2008 р. становив 89,9 %.

Необхідно відзначити, що дані Держкомстату України про заробітні плати не відображають реальної ситуації на ринку праці, оскільки Комітет оперує офіційною статистикою і не враховує існування такого явища, як виплата зарплат у конвертах. Як повідомляє сайт з працевлаштування JOB.ukr.net, середня зарплата в Україні в першому півріччі 2009 р. становила 5436 грн. Дані були отримані за результатами аналізу 120 тис. вакансій, розміщених на сайті протягом перших шести місяців цього року. Під час кризи величезна кількість компаній використали цей спосіб оптимізації витрат. Тому показник середньої зарплати JOB.ukr.net є реальнішим.

Підприємства знову набирають персонал, але пропонують нижчі зарплати. Наприклад, із травня 2008-го до травня 2009-го середня заробітна плата в Україні зросла з 1735 до 1845 грн, або на 6,3 %. Але місячна зарплата у розмірі 1735 грн у середині 2008 р. за курсом 5,05 UAH/USD становила 343 дол., а 1845 грн влітку 2009-го навіть за офіційним курсом – менш ніж 240 дол. Таким чином, за рік зарплати в доларовому еквіваленті знизилися щонайменше на 30 %.

Фінансова й економічна криза призвела до значного зниження фіксованої частини зарплат топ-менеджерів (табл. 1).