

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Концева В.В., кандидат економічних наук
Рижанкова Г.М.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Проблеми мотивації персоналу завжди вважались актуальними в економічному розвитку, адже кожен з нас хоче працювати у нормальних умовах, отримувати як можна більшу заробітну платню, а працювати навпаки – менше. У силу цього постає задача перед керівництвом – знайти компроміс між умовами роботи та оплатою праці, таким чином, щоб задовольняли, як керівництво так і робітників в цілому. Тому аналіз сутності мотивації та стимулювання є важливим завданням та нагальною потребою як для керівництва так і для науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили економісти-класики А.Сміта, Ф.Гілбрета, А.Маслоу, Ф.Герцберга, А.Афоніна, Р.Оуена, Д.Мак-Грегора, А.Врума, та інші, роботи яких стали основою теоретичних досліджень та практичних впроваджень.

Серед сучасних дослідників можна виділити українців – Пугачова В.П., Маскона І.В., Вернадського А.А., Колота А.М., та російських науковців – Генкіна А.П., Авчиренко Л.К., Абалкіна Л.І.

Мета та завдання статті. Провести аналіз підходів до визначення сутності мотивації та стимулювання трудової діяльності; розглянути сучасні розробки та дослідження спеціалістів щодо постановки системи мотивації та стимулювання трудової діяльності на підприємствах в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначена проблематика має власну історію в нашій країні. У часи Радянського Союзу постійно проводилися експерименти у цій сфері. Постійно аналізувалися західна та американська класика – Маслоу, Герцберг, Аргірис, Мак-Грегор та інші. У кінці 70-х – початку 80-х рр. минулого століття багато уваги приділялося аналізу системи людських відносин, людського фактору, особливо характеру організації праці в таких компаніях як "Дженерал Моторс", IBM, SONY та в інших великих компаніях. У другій половині 80-х – початку 90-х рр. стають відомими статті з аналізу концепції ESOP - Employee Stock Ownership Plan.

Як приклад, наведемо основні складові мотивації праці, що застосовуються на всесвітній фірмі IBM. На її прикладі можна наочно переконатися, що нетрадиційні підходи до активізації трудової діяльності є провідними за сучасних умов. Але в останні 10-12 років у розвитку теорії та практики у сфері мотивації та стимулювання трудової діяльності спостерігалось майже повне затишшя. Вітчизняна соціологія праці і особливо промислова соціологія майже зникли [1].

Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток та успіх ринкових відносин не можливо здійснити без інтеграції у «глобальні зусилля» щодо пошуку нових сучасних форм мотивації та стимулювання праці. У той же час в багатьох країнах Західної Європи та у США мотиваційні аспекти управління персоналом компаній набули суттєвого значення.

Розробки сучасних українських спеціалістів (Маскон І.В., Вернадський А.А., Колот А.М. та ін.) з цього питання дають підстави вважати, що існують різноманітні способи мотивування, з яких спеціалісти відокремлюють наступні:

- нормативна мотивація – спонування людини до певної поведінки завдяки ідейно-психологічного впливу: ствердження, інформування та ін.;
- примусова мотивація – заснована на застосуванні влади або погрози погіршення соціального стану людини у випадку невиконання нею необхідних завдань;
- стимулювання – вплив безпосередньо не на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, що спонукають працівника до певної поведінки. Перші два способи є прямими, тобто передбачають безпосередній вплив на людину, третій навпаки, опосередкований, тому що в його основі лежить вплив зовнішніх факторів – стимулів [1].

У своїх працях деякі російські науковці (Генкін А.П., Авчиренко Л.К. та ін.) – відзначають, що реорганізація роботи спрямована в першу чергу на підвищення рівня трудової мотивації персоналу підприємства та передбачає повний облік усіх впливів на мотиваційну сферу робітника та на його відношення до праці. Спеціалісти відокремлюють п'ять груп таких факторів: індивідуальні особливості працівників, соціальні характеристики робочої ситуації, умови праці, управлінська практика та політика у відносинах персоналу [2].

При цьому необхідно відзначити, що терміни мотивація і стимулювання до кінця однозначно не визначені в розумінні спеціалістів нашої країни та спеціалістів країни-сусідки. З нашого погляду, ці точки зору спеціалістів не є ідентичними, і сприймати їх як тотожні помилково, але при цьому вони тісно пов'язані та використовувати їх необхідно спільно одну з одною для досягнення максимального позитивного ефекту.

Існує безліч визначень поняття «мотивація», наведемо найпоширеніші з них (табл. 1).

Згідно з проведеним аналізом, підходи до визначення мотивації були згруповані у 4 групи, в основі яких покладене ключове слово, яке визначає сутність поняття. Кожен з авторів має власне визначення цього поняття, але в одному їх погляди збігаються – мотивація залежить від психічного стану людини, від її бажання щось зробити, саме з цього випливають її вчинки. На мій погляд, мотивація – це комплекс дій, направлених на зацікавлення, спонування, стимулювання працівників для покращення результатів їх праці. Саме тому задача керівництва полягає в умінні знайти підхід до кожної людини шляхом визначення кола її інтересів не лише у роботі, яку вона виконує, але й за її межами. Роботодавець повинен задовольняти не тільки власні інтереси, а й враховувати інтереси робітників, адже вони не бажатимуть виконувати роботу, якщо умови праці, заробітна платня та соціальні умови не відповідають встановленим вимогам, у працівників не буде мотиву до будь-якої діяльності, а результатом цього буде низька продуктивність праці, та відповідно, збитки від реалізації товарів на підприємстві.

Таблиця 1.

Визначення поняття «мотивація»

Визначення поняття «мотивація»	Автор	Ключове слово
Це процес емоційно-чуттєвого співставлення образу власної потреби із образом зовнішнього предмету, або, це – внутрішній психічний механізм людини, який забезпечує пізнання предмету відповідно до потреби людини і який запускає правильну поведінку людини на привласнення цього предмету	Маскон І.В. [3] Бутко М., Белокур Є. [5]	внутрішній психічний механізм людини
Це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху	Вернадський А.А. [4]	свідоме прагнення
Це процес спонування людини до певної діяльності за допомогою внутрішньо особистісних та зовнішніх факторів	Пугачов В.П. [1], Грачев М.В. [6]	процес спонування
Це процес стимулювання самого себе та інших на діяльність направлену на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації	Генкин А.П. [2] Дятлов С.А. [7]	процес стимулювання

Мотив – це те, що спонукає людину зробити ті чи інші дії, а у свою чергу дія – це праця, за яку призначена відповідна винагорода. Керівництво повинно досягти такого компромісу у питаннях умов праці, заробітної платні, щоб між ним та робітником не виникало непорозуміння з цього приводу. Поведінка людини, як правило, визначається не лише мотивом, а їх сумою, в рамках якої вони знаходяться у конкретному відношенні один до одного згідно з рівнем взаємодії на людину. Звідси мотиваційна структура індивіду є основою втілення ним в життя певних дій. Ця структура характеризується певною стабільністю, але в той же час вона здатна змінюватися, у тому числі свідомо, залежно від виховання людини, освіти та інших факторів [8].

Крім терміна «мотивація» часто застосовується термін «стимулювання».

Мотив є продукт зустрічі “зовнішнього” (стимул) та “внутрішнього” (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив є опредметнювана потреба. Наведене вище можливо визначити простою формулою:

$$\text{стимул} + \text{потреба} = \text{мотив}$$

Також про стимули можна сказати, що вони є інструментами, які викликають дію певних мотивів. Як стимули виступають предмети, дії інших людей, носії обставин та можливостей, усе те, що може бути запропоновано людині як компенсація за його дії, або того, що він бажав би отримати в результаті певних дій.

Для того, щоб зрозуміти більш ширше поняття «стимулювання», наведемо декілька визначень

понять «стимулу»:

- це загострена палка, якою підганяють тварин;
- зовнішнє спонукання до дії, поштовх;
- фізичний агент (дратівник), який діє на органи відчуттів [12].

Саме за допомогою стимулу людина виконує ту чи іншу дію. У кожного з нас є власний стимул. У деяких це бажання бути багатим та знаменитим, а в деяких просто страх не досягнення успіху в житті. Таким чином можна зробити висновок, що стимулювання – це процес впливу на людину, наслідком якого завжди є дія, спрямована на досягнення певної мети.

Деякі науковці не проводять чіткої межі між поняттями «мотивація» та «стимулювання». Є доцільним навести декілька визначень поняття «стимулювання» (табл. 2).

Таблиця 2.

Визначення поняття «стимулювання»

Визначення поняття «стимулювання»	Автор	Ключове слово
Це процес впливу на людину за допомогою необхідного для неї зовнішнього предмету (дії), що спонукає людину до певних дій	Авчиренко Л.К. [9] Матрусова Т.Н. [10]	вплив за допомогою зовнішнього предмету
Це вплив безпосередньо не на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, які в свою чергу спонукають робітника до певної поведінки	Колот А.М. [8] Леонтьев А.Н. [11]	вплив на зовнішні обставини

На відміну від поняття «мотивація», «стимулювання» – це більш зовнішній вплив на людину. Для цього вчені пропонують застосовувати предмет реальний або абстрактний, який дуже потрібен тій людині, яку ми бажаємо простимулювати.

Як бачимо, в поняттях «мотивація» та «стимулювання» є дещо спільне. Це в першу чергу стосується кінцевої мети, яка полягає в досягненні певного результату. Різниця полягає тільки в тому, що «мотивація» – це більш внутрішнє бажання щось зробити, а «стимулювання» не можна здійснити без зовнішнього впливу.

Сучасний розвиток вимагає комплексного підходу та передбачає поєднання цих двох понять. Адже, вирішуючи питання зростання продуктивності праці, не можна не брати до уваги соціальні й духовні потреби робітників. Абалкін Л.І. у своїх дослідженнях приходиться до думки про необхідність оздоровлення суспільних відносин на основі підвищення рівня задоволеності працею, розширення спектру відносин, в які вступає робітник. Рішення цього завдання він пропонує здійснити шляхом не тільки підвищення ступеня задоволення матеріальних потреб робітників, але й через зростання їх інтересу до своєї роботи, розширення можливості проявити їх самостійність, творчість в роботі [12].

Висновки. Провівши аналіз підходів до визначення таких важливих понять в системі розробки працівників як «стимулювання» та «мотивація», було виявлено багатогранність та неоднорідність їх розуміння. Це дозволило провести групування різних тлумачень та висловити свою думку щодо їх визначення. Але подальший розвиток загальної системи позитивного впливу на сучасному підприємстві неможливий без комплексного їх використання, що вимагає подальших теоретичних та практичних досліджень у сфері інтеграції мотивації та стимулювання в одну єдину систему заохочень на підприємстві.

Література

1. Пугачов В. П. Управление персоналом. – К., 2001 – 400 с.
2. Генкин А. П. Основы управления персоналом. – М. : Высшая школа, 2002. – 310 с.
3. Маскон І. В. Управление компанией. – К., 2000. – 570 с.
4. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу. – К., 2000. – 410 с.
5. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко Є. Белокур. – К., 2000. – 467 с.
6. Грачев М. В. Управление трудом. – М. : Наука, 2001. – 276 с.
7. Рабочая сила в системе рыночных отношений / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 2002. – 116 с.
8. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
9. Авчиренко Л. К. Управление персоналом организации. – М., 2001. – 357с.

10. *Матрусова Т. Н.* Япония : материальное стимулирование в фирмах. – М.: Наука, 2002. – 78 с.
11. *Леонтьев А. Н.* Потребности, мотивы, эмоции. – М.: Наука, 2001. – 234 с.
12. *Абалкин Л. И.* Проблемы повышения производительности труда. – М. 2003. – 500 с.

УДК 378.1(477)(063)

АНАЛІЗ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

Корольова О.І.

Постановка проблеми. Світова економічна криза внесла значні корективи в бачення перспектив економіки України на майбутнє. Вона буквально зруйнувала систему сталих економічних відносин, що склалась за останні десять років, та поставила перед необхідністю пошуку нових схем співпраці між суб'єктами господарювання та шляхів розвитку. Відсутність економічної стабільності, невизначеність з політичних питань породжують недовіру потенційних інвесторів до української економіки.

Як і більшість галузей економіки на сьогоднішній день, машинобудівний комплекс України знаходиться в кризовому стані. Продукція українських виробників у цілому, за винятком окремих видів товарів, неконкурентоспроможна як на світовому, так і на внутрішньому ринку. Цьому сприяла ціла низка проблем, що накопичувались роками. Перш за все це:

- 1) висока енерго- і матеріалоемність продукції;
- 2) значний фізичний і моральний знос основних фондів;
- 3) скорочення витрат на науково-конструкторські роботи.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми розвитку машинобудівного комплексу розглядають в своїх працях А.Н.Золотарьов, В.В. Дубовая, О. Плахотнік, Л.В. Карабедянц, І.М. Разумов, В.П. Застрожнова, Н.Я. Рожко, Л.Г. Гулько, Г.М. Мельничук, В.С. Львовчкін, В.П. Москаленко, К.Ф. Лученко, Л.Гнилицька та інші фахівці.

Однак, як свідчить аналіз економіки вітчизняного машинобудування та розгляд наукової літератури з цієї теми, залишаються недостатньо розглянутим питання аналізу операційних витрат як дієвого механізму діагностики стану галузі та підвищення ефективності її функціонування.

Мета статті. На основі дослідження операційних витрат машинобудування визначити, які заходи сприятимуть розвитку галузі та запропонувати механізм їх реалізації.

Викладення основного матеріалу. Машинобудування є однією з провідних галузей переробної промисловості України, продукцією якої є машини та устаткування, призначення яких забезпечувати оборонний потенціал країни, промисловість - технічними засобами виробництва, а населення – різноманітними апаратами та приладами побутового призначення. Створюючи найбільш активну частину основних виробничих фондів, машинобудівна промисловість справляє значний вплив на темпи і напрями науково-технічного прогресу в різних галузях народного господарства. Розвиток зазначеного сегменту промисловості сприяє технічному переоснащенню галузей економіки та зростанню продуктивності праці в цілому, що є визначальним фактором зростання суспільного виробництва. Підтвердженням сказаного може бути той факт, що найбільш розвинені індустріальні держави світу (ФРН, Японія, Південна Корея та інші) починали свій тріумфальний економічний злет саме з модернізації цієї галузі. Отже фундаментом, або каталізатором процесів економічного зростання та виходу з кризи, може бути модернізація машинобудівного комплексу. Актуальність зазначеної теми визначена об'єктивно важливою роллю машинобудування в сучасній соціально орієнтованій економіці, перехід до якої є основним вектором реформ в Україні.

Щоб отримати уявлення про динаміку розвитку машинобудівного комплексу, проведемо аналіз операційних витрат галузі за останні роки.

Одним із показників результативності функціонування підприємства є рівень витрат на виробництво продукції. Він характеризує ступінь використання виробничих ресурсів, ефективність виробничого процесу та системи управління в цілому.

Кількість операційних витрати на одиницю реалізованої продукції є найбільш об'єктивним показником ефективного господарювання.

З наведених в таблиці 1 даних видно, що найбільш рентабельним станом на 2008 рік є виробництво електричних машин та устаткування. Ця галузь машинобудування демонструє ознаки