

УДК 631.11:331.101.3

В.В. Лисак, аспірант ПДАТУ*

ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Досліджуються основні питання щодо основи мотивації трудової діяльності у підприємствах різних форм господарювання. Розглянуто перспективи розвитку системи стимулів на мотивацію працівників в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: мотив, мотивація, стимул, стимулювання, потреба, праця, працівник, підприємство

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Стає очевидним, що праця, а отже, і всі питання з нею пов'язані, мають велике значення для будь-якої людини і завжди знаходяться в полі уваги. Результати, досягнуті людьми в процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей. Ефективна діяльність можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє його потенціал, негативна мотивація гальмує прояв здібностей, перешкоджає досягненню цілей діяльності [3, с. 3].

Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу не можливо приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи організації. З огляду на нинішню ситуацію в Україні, розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле [5, с. 61]. Тому так необхідні зараз знання та удосконалення існуючих моделей мотивації. Ці моделі є класичними в історії розвитку моделей мотивації. Але, вивчаючи їх, не слід також забувати, що будь-які сліпо перейняті схеми рідко приносять користь. До того ж, наймолодша з цих теорій була розроблена більше десятиліття тому, а це означає, що потрібні більш нові, які адекватно відображають реальність життя. Усе це красномовно свідчить про необхідність і актуальність розвитку новітніх теорій мотивації як у вітчизняному, так і світовому менеджменті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вивчення мотивації трудової діяльності працівників розглядається в працях зарубіжних вчених: А. Смітта, А. Маслоу, Е. Лоурера, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера. Серед вітчизняних вчених, які займалися даним питанням, слід виділити О. Бугуцького, Л. Михайлова, В. Вітвіцького, В. Дієсперова, О. Здоровцова, П. Саблука, В. Геєць, І. Лукінова, І. Лотоцького, К. Якубу, В. Андрійчука, Т. Олійник, Л. Червінську [6], П. Стельмащука, Й. Завадського та ін.

Постановка завдання: виявити основні шляхи мотивації трудової діяльності у підприємствах різних форм господарювання на основі праць відомих вчених. Розгляд основних напрямів удосконалення системи матеріального і морального стимулювання підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. За ринкової системи господарювання підприємствам доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати своє місце на ринку товарів і послуг. У зв'язку з цим виникає потреба у збільшенні внеску кожного працівника в досягненні цілей кожного підприємства, а одним із головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активацію людського фактора.

Жодна система керування не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, тому що мотивація спонукує конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей. Еволюція застосування різних моделей

* Науковий керівник – доктор економічних наук, професор Лотоцький І.І.

мотивації показала як позитивні, так і негативні аспекти їхнього застосування і це природний процес, тому що в теорії і практиці керування немає ідеальної моделі стимулювання, що відповідала б різноманітним вимогам. Існуючі моделі мотивації дуже різні за своєю спрямованістю й ефективністю [7].

Результати вивчення моделей мотивації не дозволяють із психологічної точки зору чітко визначити, що ж спонукує людину до праці. Вивчення людини і її поведінки в процесі праці дає тільки деякі загальні пояснення мотивації, але навіть вони не дозволяють розробляти прагматичні моделі мотивації працівника на конкретному робочому місці.

З усієї гами розроблених вченими-керівниками мотиваційних моделей можна виділити, на наш погляд, найбільш життєві й підтвержені на практиці. Еволюція їх зародження і функціонування дуже і дуже різноманітна.

Теорію мотивації праці ділить на три групи: первинна, змістовна і процесуальна.

До первинної теорії відносять „теорію ХУ” Д. Магрегора. „Х”-працівник характеризується як особистість, яку потрібно примушувати до роботи, тому що він її не любить. Для того, щоб добитися успіху у роботі, „У”-працівник показує себе як творча та ініціативна особистість, яка сумлінно виконує свої обов’язки для того, щоб отримати матеріальну винагороду та повагу у колективі. Таких працівників не потрібно примушувати до праці. Теорія „Z” У. Оучі характеризує працівника як члена колективу, який прагне працювати в групі, мати стабільний зарібок, можливість кар’єрного зростання та постійне робоче місце.

До змістовної теорії мотивації відносять: теорію набутих потреб Девіда Мак-Клелланда. Відповідно до його твердження, структура потреб вищого рівня зводиться до трьох факторів: прагнення до успіху, прагнення до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала чи визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Теорія ієрархічних потреб за А. Маслоу наведена на рис.1.

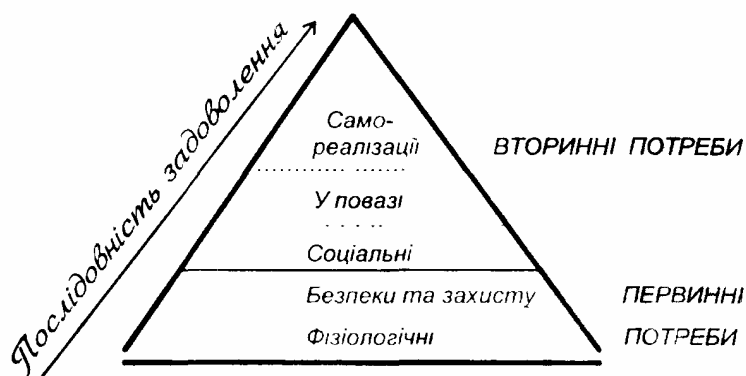


Рис. 1. Ієрархія потреб за А. Маслоу

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби – більш нижчих рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку нижчих рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим фактором і потреби більш високих рівнів. Найвища потреба – потреба самовираження і росту людини як особистості – ніколи не може бути задоволена цілком, тому й процес мотивації людини через потреби нескінченний. Основний недолік теорії А. Маслоу полягає в тому, що в ній не враховані індивідуальні особливості людини.

Сутність побудови зводиться до вивчення потреб людини. Керівник має задовольнити потреби кожного працівника для того, щоб досягти успіху всієї організації. Теорія двох факторів Ф. Герцберга з’явилася в зв’язку зі зростаючою необхідністю з’ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Фредерік Герцберг створив двофакторну модель, що показує задоволеність роботою [2, с. 36].

Процесуальні теорії мотивації. Теорія очікування В. Врума. Відповідно до теорії очікування не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки, який в майбутньому приведе до її задоволення. Теорія справедливості А. Сміта. Відповідно до цієї теорії ефективність мотивації оцінюється працівником не по визначеній групі факторів, а системно, з урахуванням оцінки винагород,

виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні. На основі цього робить висновок про доцільність на певному рівні. Теорія постановки цілей Е. Лока. Згідно цієї теорії поведінка людини підпорядковується певним цілям, для досягнення яких вона виконує певні дії. Теорія мотивації Л. Портера-Е. Лоулера. Ця теорія побудована на сполученні елементів теорії очікування і теорії справедливості. Суть її в тому, що введено співвідношення між винагородою і досягнутими результатами. Л. Портер і Е. Лоулер ввели три змінні, котрі впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особистісні якості людини і її здібності, усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії очікування тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить в те, що ця винагорода буде адекватна витраченим зусиллям. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що люди мають власну думку з приводу правильності чи неправильності винагороди в порівнянні з іншими співробітниками і відповідно і ступінь задоволення. Звідси важливий висновок про те, що саме результати праці і є причиною задоволення співробітника, а не навпаки. Відповідно до такої теорії результативність повинна неухильно підвищуватися.

Економічні та структурні перетворення, що відбуваються протягом останніх років в процесі ринкового реформування, істотно впливають на характер формування системи мотивації трудової діяльності.

З досвіду провідних країн Америки та Європи, в яких питанню мотивації трудової діяльності приділяють значно більше уваги, можна побачити, що ефективність виробництва визначається системами, розробленими з урахуванням конкретних соціально-економічних особливостей розвитку країни, потреб та психології людей [4, с. 53].

Сам термін „мотивація трудової діяльності” відносно новий для вітчизняної науки, хоча і на практиці теж не є поки що занадто популярним. Тому не дивно, що така мала кількість наукових статей присвячено даній проблемі. Хоча про те, що зараз в Україні життєво необхідні новітні і діючі теорії мотивації, сперечатися мало кому спаде на думку. Який же у дійсності стан теорії мотивації в Україні, якщо врахувати, що на практиці ця проблема ще довго буде чекати свого розв'язку? Зважаючи на те, що поряд з іншими важливими проблемами у вітчизняній науці поки що мало уваги приділяється мотивації, особливо цікавою буде стаття доктора економічних наук Бугуцького О.А. [1]. Автор зазначає, що суть сьогоденної практики мотивування працівників можна зобразити в умовній схемі співвідношення факторів мотивації і залежного від них росту продуктивності праці. Фактором мотивації в даному випадку буде виступати будь-який аспект діяльності, що прямо чи побічно впливає на результативність праці. Фактор мотивації. Ріст продуктивності. Внутрішня мотивація 70-80. Високий рівень утворення й інтелекту 20-30. Професійно-кваліфікаційний рівень 15-20. Умови праці і побуту 5-30. Дисципліна і творче відношення до праці 10-15. Удосконалювання організації і форм колективної праці 10-40. Нормування 10-20. Як видно, найбільш істотний вплив на продуктивність праці спричинює саме внутрішня мотивація особистості. Якщо розглядати схему мотиваційного процесу, запропоновану Бугуцьким, то стане зрозуміліше спад продуктивності праці в Україні. На думку автора, мотивація містить у собі чотири основних компоненти: матеріальну зацікавленість; особистий інтерес до роботи; відносини в колективі; зміст роботи з погляду суспільних інтересів. Сьогоднішній стан речей в українській економіці красномовно свідчить про недостатнє матеріальне підкріплення праці працівників.

Особистий, внутрішній інтерес до роботи також істотно знизився поряд з руйнуванням моральних стимулів праці, що було пов'язане з девальвацією суспільних цінностей в цілому. Через зростання невдоволення більшості населення своїм соціальним статусом збільшується схильність до особистої праці і недовіра до колективних виробничих відносин. Поки держава не в змозі забезпечити більшості працюючих соціальними гарантіями, безкоштовного підвищення кваліфікації, популярність державних підприємств буде неминуче падати.

Завадський Й.С. визначає мотивацію як психологічний процес формування зацікавленості людини до праці шляхом задоволення її потреб. Психологічний підхід забезпечує розробку мотивації, метою якої є задоволення потреб людини при взаємодії стимулів і мотивів. Лише поєднання стимулів і мотивів сприяють отриманню мотиваційного ефекту.

Діяльність людини обумовлена потребами, що існують у неї, які повинні бути задоволені. Отже, бажання працівника задовольнити свої потреби в процесі трудової діяльності є мотивацією трудової діяльності. Таким чином, мотивація трудової діяльності – це внутрішня спонука працівника до дії, яка спрямована на задоволення його потреб.

Висновки. Жодна система управління ефективно не функціонуватиме в рамках сільського господарства країни, регіону, підприємства без ефективної системи мотивації, стимулюючої працівника до підвищення продуктивності трудової діяльності при досягненні поставленої мети. Мотивація відіграє найважливішу роль у структурі організації. Вона поєднує всі сфери організаційних взаємодій, які взаємодоповнюють одна одну, що дозволяє всім іншим органам нормально функціонувати, знімаючи протиріччя між суспільними й індивідуальними потребами в організації. Тому цілком правомірно з'явилася потреба розробки більш нових, функціональних теорій мотивації, які б адекватно відображали взаємодію мотиваційного та інших організаційних процесів.

Список використаних джерел

1. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці. // Економіка АПК. – 1997. – № 7. – С. 197-198.
2. Дмитренко Р.М. Мотивація праці в АПК в умовах переходу до ринкових відносин. // Збірник наукових праць ПДАТУ. – Кам'янець-Подільський: Абетка. – 2003. – № 11. – С. 277-280.
3. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
4. Саблук П.Т., Амбросова В.Я., Мазнева Г.Є. // Проблеми економіки аграрного комплексу. – Харків. – 2000. – Т. 2. – С. 53-54.
5. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект): Навч. пос. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – 378 с.
6. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в АП виробництві України / Л.П. Червінська. – К.: ІАЕ НАНУ, 2003. – 36 с.
7. Шпикуляк О.Г. Мотивація праці в аграрних формуваннях // Теорія і практика розвитку корпоративного сектору економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації: Матер. міжнар. форуму у 2-х ч. – К.: Вид. дім „Корпорація”, 2004. – Ч. 2. – С. 107-114.

Аннотація. Исследуются основные вопросы относительно основы мотивации трудовой деятельности в предприятиях разных форм ведения хозяйства. Рассмотрены перспективы развития системы стимулов на мотивацию работников в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: мотив, мотивация, стимул, стимулирование, потребность, труд, работник, предприятие.

Abstract. Basic questions are probed in relation to basis of motivation of labour activity in the enterprises of different forms of manage. The prospects of development of the system of stimuli are considered on motivation of workers in the conditions of market economy.

Keywords: reason, motivation, stimulus, stimulation, necessity, labour, worker, enterprise.

УДК 004.4:[65.012.32 + 65.011.3]

А.Л. Двойнос, аспірант ПДАТУ

СПЕЦІАЛІЗОВАНЕ ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СФЕРІ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ

Розкриваються основні сфери застосування та переваги автоматизованих систем управління ризиками, узагальнюється та наводиться коротка характеристика ряду програмних рішень для управління ризиками, досліджуються основні принципи та сфери застосування програм для моделювання ризиків.

Ключові слова: автоматизація управління ризиками, моделювання ризику, програмне забезпечення.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Автоматизація процесу аналізу та оцінки ризиків створює додаткові