

УДК 331.522.4:658

С. Т. Дуда,
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри економіки підприємства Львівської комерційної академії

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

S. T. Duda,
PhD, Associate Professor Department of Enterprise Economics
Lviv Commercial Academy

SOCIAL ASPECTS OF CONTROL AND MOTIVATION EFFICIENT UTILIZATION OF LABOR POTENTIAL OF THE COMPANY

У статті розглядаються соціальні аспекти регулювання та впливу на досягнення ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Вивчається як фактор мотивації праці потреба у самореалізації особи та прагнення її до отримання задоволення від самореалізації.

Досліджується до яких благ прагне підприємство і його працівник та які для підприємства пріоритети в системі тих чи інших благ. Для розгляду цих питань використано "модель загального блага компанії", проведено аналіз на двох рівнях. Використано опис людських потреб в ієрархічному порядку за Маслоу і прокоментовано в контексті мотивації ефективності використання трудового потенціалу. Визначено з метою регулювання та мотивації ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідним є врахування та відповідне використання існуючих пріоритетів людських благ.

We consider the social aspects of regulation and the impact on achieving efficient use of labor potential of the company. Studied as a factor in work motivation need for self-identity and its desire to receive pleasure from self-realization.

We investigate which benefits the company is committed to its employees and for the company that priorities for certain benefits. To address these issues applied "model of the common good of the company", analyzed on two levels. Used description of human needs in Maslow's hierarchical and commented in the context of motivation efficient utilization of labor potential. Determined to regulate motivation and efficient utilization of labor potential of the company is necessary to take into account and appropriate use of existing priorities of human wealth.

Ключові слова: Мотивація праці, Трудовий потенціал підприємства, Фундаментальне благо, Вище благо, Загальне благо організації

Keywords: motivation, employment potential of the company, fundamentally good, supreme good, the common good of.

Постановка проблеми.

Цілеспрямованість будь-якої діяльності вимагає постійного питання: навіщо ми робимо те, що робимо? В такий спосіб ми отримуємо можливість пояснювати мету наших щоденних зусиль. Доцільність та цілеспрямованість трудової діяльності людини є природним мотивом для зростання її ефективності. На цю тему висвітлено багато наукових доробок, оскільки у всі часи регулювання та мотивація праці а також питання ефективності її використання є завжди актуальним.

Аналіз досліджень і публікацій.

В контексті регулювання та мотивації ефективності живої праці визначальним фактором є потреба у самореалізації особи та прагнення її до отримання задоволення від самореалізації.

Аристотель, один з найбільших мислителів західної цивілізації, назвав прагнення до задоволення потреби "благом". Саме до "благ" або "благих речей" і, нарешті, до "Блага" в самому собі ми прагнемо. Відповідно до Аристотеля, благо - це те, що вдосконалює або найбільш повно виражає людську істоту. Він припустив, що ми володіємо природною схильністю прагнути до речей, які, на нашу думку, відповідають нашому уявленню про "щастя", як про повну самореалізацію, як про "стан благого існування і благих діянь". Відповідно Аристотель ототожнює щастя з метою існування людини. [3, с.68]

Виклад основного матеріалу.

Якщо ж існує благо, окреме від всіх інших, що може повністю довершити нас, це буде людське Благо чи людська Мета сама в собі. Звичайно, насправді у багатьох наших людських діях, навіть у простих, ми переслідуюмо більше однієї мети. Ми об'їдаємо в колі сім'ї, щоб вгамувати голод, але також і для того, щоб отримати задоволення від святкового перебування в розмові з тими, кого любимо. Відповідно відчуття єдності нашої діяльності або її фрагментарності відображає те, чи пов'язані і підкоряються наші цілі одна одній. [3, с.68]

Це ж стосується і менеджменту. Діяльність підприємства націлена на досягнення системи цілей, таких як, наприклад, досягнення справедливого прибутку акціонерів, якісного обслуговування клієнтів, забезпечення роботою та заробітком працівників. Визначивши до яких цілей прагне підприємство, необхідно вирішити, як між ними розставити пріоритети таким чином, щоб це не лише сприяло добробуту підприємства, але також відповідало цілям «благого існування і благих діянь», тобто самореалізації людини і досягнення нею щастя. Таким чином, ми менеджери повинні задавати собі два питання: "До яких благ прагне підприємство?" і "Які для підприємства пріоритети в системі тих чи інших благ?"

Для розгляду цих питань використаємо "модель загального блага компанії", в якій проведемо аналіз на двох рівнях. На першому рівні ми вводим поняття "ієрархії благ". Розрізняємо, два види благ, до яких прагне бізнес-діяльність: "фундаментальні блага" (прибуток, капітал, технології ...) і "вищі блага" (як наприклад,

розвиток людини). У певному сенсі фундаментальні блага, такі як прибуток або ефективні технології, є основними, бо від них безпосередньо залежить життєздатність компанії.

Щоб ефективно працювати та розвиватися, підприємству необхідно прагнути до досягнення обох видів благ. Проте хоча підприємство і не відповідає за загальне благо, однак воно несе відповідальність перед суспільством за умови його формування.

Різниця між фундаментальними і вищими благами є дуже важливим питанням не стільки самої мотивації скільки її ефективності. *Фундаментальне благо* - це те, що нам необхідне для досягнення інших благ. Іншими словами, таке благо цікавить нас лише як благо для "X", так як ми використовуємо його для досягнення чогось іншого. Ймовірно, ми знехтували б цим благом, якщо б "X" можна було отримати без нього. Багато з матеріальних благ, користування якими означає їх споживання, застосування або обмін (гроші, нерухомість, обладнання і т.і.) підпадають під цю категорію. Вони необхідні для діяльності підприємства, як повітря, їжа і вода для людської діяльності: без останніх ми вмираємо, без перших "вмирає" підприємство.

Тим не менш, можна сказати, що дихання, пиття і приймання їжі - дії, що вживаються людиною (так само як і тваринами), стають воістину людськими діями тільки тоді, коли вони служать для підтримки усвідомленого і раціонального розвитку, яким людське життя відрізняється від тваринного, наприклад, служать для дружби, саморозвитку, морального самовладання. Ці блага є вищими благами, до яких ми прагнемо скоріше заради них самих, ніж заради їх подальшого обміну на інші блага.

Корисною моделлю для пояснення цієї тези може бути відома "ієрархія потреб" Авраама Маслоу.[3, с.72] Як показано на рис. 1, Маслоу описує людські потреби в ієрархічному порядку, сходячи від фізичних до духовних. У потреби входять фізіологічні потреби, безпека, приналежність, самоповага і, нарешті, самореалізація. Ніхто не може прожити без їжі, але люди, прагнучі до самореалізації, не живуть, щоб їсти. І хоча хороше здоров'я сприяє, а погане перешкоджає будь якій діяльності, правдивим ствердженням є також і те, що ми не досягнемо нічого значного в нашому житті, якщо поставимо здоров'я і фізичний стан на перше місце. Таким чином, ієрархія Маслоу ясно показує, що ті потреби, які претендують на пріоритетні потреби, і вплив яких на нас є найбільшим, тим не менш, не є вершиною наших стремлень.

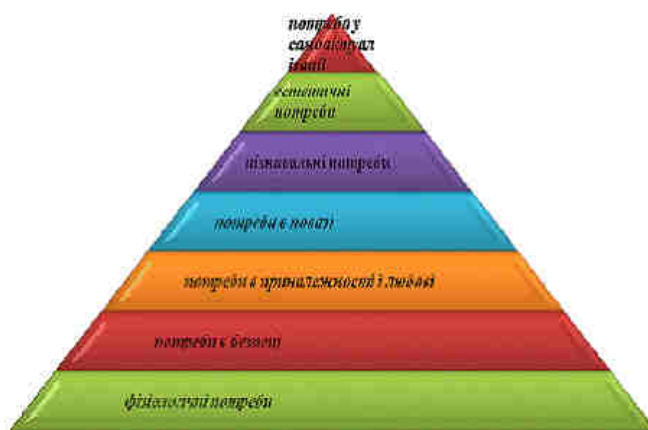


Рис. 1. Піраміда потреб А. Маслоу

- потреба у само актуалізації - реалізація цілей, здібностей, розвиток особистості
- естетичні потреби - порядок, гармонія, краса
- пізнавальні потреби - знати, вміти, розуміти, досліджувати
- потреби в повазі - компетентність, визнання, схвалення, досягнення успіху
- потреби в приналежності і любові - належність до спільності, бути прийнятим, любити і бути любленим
- потреби в безпеці - почуття захисту, потреба звільнитися від страху та невдач
- фізіологічні потреби - голод, спрага, статеві потреби та ін.

Ієрархія потреб Маслоу наводить на думку про несформовані ієрархії особистої реалізації або, в наших термінах, "ієрархії благ". Тут нам може допомогти думка Томи Аквінського, який вважав потреби людини "схильностями" або природними спонуканнями поставити інтелект на службу нашому розвитку: тобто схильностями до самозбереження, продовження роду, участі в житті суспільства, до пізнання і любові Бога. [3, с.94] У цій ієрархії ми бачимо основу для раціональної структури життя більшості людей: робота, шлюб, дружба, релігійна діяльність і досвід - перелік того, що ми можемо зробити на шляху до нашої завершеності(досконалості). Ми не вважаємо багатство саме по собі метою, скоріше воно є засобом для досягнення того, до чого справді прагнемо - для процвітання наших сімей, для допомоги нужденним і т.д. Поряд з тими, хто прагне до блага фінансового успіху, керуючись жадібністю, набагато більше людей керуються мотивом досягти блага безпеки як основи будь-яких відносин, які частково можуть забезпечити фінансові блага.

При цьому прибуток розглядається подібно до того, як розглядаємо їжу у житті. Ймовірно, їжа або її прийом не вважається метою життя людини, однак вона необхідна для підтримки здоров'я і сил, щоб реалізовувати справжні цілі. Доцільним є подивитися на піраміду потреб дещо по-іншому (Рис.2).

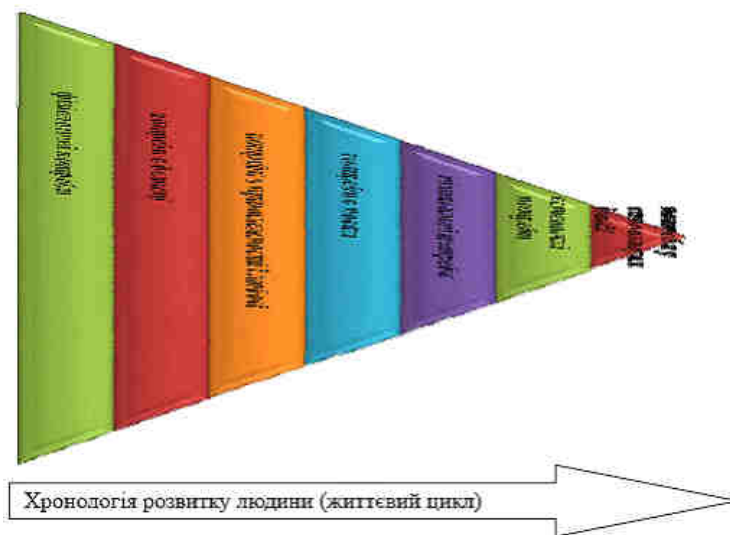


Рис. 2. Піраміда потреб відповідно до ієрархії фундаментальних та вищих благ

Слід зазначити, що організація, спрямована тільки до прибутковості, є недосконалою, навіть у разі виплати високих зарплат і виробництва суспільно корисних продуктів.

Прибутковість і ефективність - гідні цілі, бо їх реалізація необхідна для розвитку бізнесу в цілому. Однак, фундаментальні блага не вичерпують діяльність компанії. Вони не є ні основною мотивацією роботи, ні вихідними принципами організації. Те, що дійсно надихає людину до самореалізації через працю - це *вищі блага*. [3, с.99]

Практика свідчить про те, що в людській діяльності - бізнесі чи іншій діяльності - важко відокремити ефективність від розвитку. У будь-якій людській діяльності ми одночасно формуємо самі себе і інших, впливаючи таким чином на результати. Інтегральний розвиток людини є найвищою, а значить і керуючою, метою організації. Виходячи з того, що фундаментальні блага сприяють досягненню вищих благ, мета розвитку людини повинна бути домінантною метою організації.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Таким чином, здоровий менеджмент включає в себе планування та організацію досягнення вищих благ як невід'ємної частини діяльності підприємства. У конкурентному ринковому середовищі досягнення фундаментальних благ є необхідною умовою виживання. Однак увага менеджерів не повинно бути зайнято лише невідкладно фундаментальними благами; їх особлива увага повинна бути постійно звернена на вищі блага. Більш того, розвиток людей не може прогресувати, якщо вони не є частиною організації, що дозволяє їм досягати блага розвитку методично і регулярно.

Різниця між фундаментальними і вищими благами дає можливість сформулювати визначення: *загальне благо організації* - сприяння досягненню всіх благ, необхідних для інтегрального розвитку людини в організації, при дотриманні відповідної ієрархії цих благ.

Так, наприклад, дотримання певної ієрархії благ акціонерними компаніями приводить до того, що головною метою менеджменту є максимізація багатства акціонерів. Пріоритети в розстановці цих двох видів благ міняють порядок, описаний вище: максимізація прибутку акціонерів є головною і керівною метою, в той час як вищі блага, що стосуються добробуту працівників, вважаються фундаментальними або інструментальними благами, підлеглими економічній вигоді акціонерів. Проблема моделі акціонерів полягає не в кількості і змісті благ, які вона включає, а в їх пріоритетності. Іншими словами, вона заперечує другу частину запропонованої робочої моделі спільного блага підприємства, яка вимагає, щоб порядок між всіма благами був встановлений відповідно розвитку людини. Модель акціонерів перетворює вищі блага співробітників і суспільства в інструменти для досягнення одного фундаментального блага - прибутку. Зводячи прибуток акціонерів в ранг кінцевої мети, модель акціонерів створює "тиранію фундаментальних благ", змушуючи менеджерів розглядати вищі блага лише як інструменти для збільшення прибутку.

Багато прихильників моделі акціонерів вважають, що хоча вище благо розвитку людини і є невід'ємною рисою бізнес-організації, все ж до нього треба прагнути не заради нього самого, а лише заради максимізації прибутку акціонерів. [3, с.76]

Слід звернути в даному випадку особливу увагу на те, що мета, яка мотивує дії, формує результати здавалося б одних і тих же дій, абсолютно різними. Намір впливає на результат не менше, ніж сама дія, і фінансові результати не є винятками. Припустимо, що менеджмент пропонує провести організаційні зміни і називає їх можливістю розширити "повноваження". Однак у дійсності менеджмент стратегічно намагається збільшити обсяг роботи, що є приводом до вибіркових звільнень. Без сумнівним є, що ставлення працівників до цих змін і їх подальша робота буде значно гірше, ніж би в разі проведення тих же змін відкрито і чесно. На доказ цього є відома максима Еліота: "... найбільша зрада - здійснювати правильні вчинки з неправильних причин". [4, с.19]

В цілому всі зацікавлені в результатах, однак результати означають набагато більше, ніж отримання прибутку. Якщо прагнення підприємства до отримання прибутку змушує працювати в обстановці недовіри з боку персоналу, то навряд чи такий результат буде прийнятним.

Таким чином, на нашу думку з метою регулювання та мотивації ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідним є врахування та відповідне використання існуючих пріоритетів людських благ, що поділені на фундаментальні та вищі. В разі недотримання природних пріоритетів при мотивації людської діяльності виникатимуть негативні наслідки діяльності не тільки в межах підприємства, але й у суспільстві.

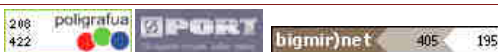
Література.

1. Ричард Джон Нейхауз. Бизнес и евангелие. / Ричард Джон Нейхауз. – Москва: Вера и мысль, 1993. -329с.
2. Хелен Дж. Алфорддор. Менеджмент, когда вера имеет значение. Христианские социальные принципы в управлении современной организацией. / Хелен Дж. Алфорддор, Майкл Дж. Нотон – Киев, Кайрос, 2003. – 353с.
3. T.S. Eliot, Murder in the Cathedral. (1971), *The Complete Poem and Plays 1909-1950*, Harcourt, Brace and World, New York, US.

References.

1. Richard John Neyhauz. (1993), *Biznes ta Evangelie* [Business and Gospel], Vera i mysl', Moscow, Russia.
2. Helen J. Alforddor. (2003), *Menejment, kogda vera imeet znachenie. Hrystjanskye sotsyalnye principy v upravlenii sovremennoj organizacii* [Management, when faith is important. Christian social principles in the management of modern organization], Kairos, Kiev, Ukraine.
3. T.S. Eliot, Murder in the Cathedral. (1971), *The Complete Poem and Plays 1909-1950*, Harcourt, Brace and World, New York, US.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2014р.



ТОВ "ДКС Центр"