

МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Слепухіна І.Д.

Херсонський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

Досліджено теоретичні питання формування мотиваційних чинників на підприємстві. Доведено, що саме персонал формує конкурентні переваги підприємства, сприяє підвищенню його статусу і поліпшенню ринкових позицій. В статті висвітлено міжнародний досвід мотивації праці у розвинених країнах світу, таких як: Японія, США, Франція, Німеччина та Швеція. Проаналізувавши теоретичні концепції застосування людського чинника у виробництві, автор виділяє три підходи людини: «людини економічної», «людини соціальної» та «людський капітал». Доведено, що мотивація реалізується через систему стимулів, тобто стимулювання виступає засобом, за допомогою якого можна здійснювати мотивування.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, трудовий потенціал, розвиток.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки та високого рівня конкурентоспроможності, виживають лише ті підприємства, які мають високий рівень управління. Доведено, що для підприємства грає велику роль персонал, адже від того, як він буде працювати, як продуктивно та раціонально, залежить кінцевий результат, тобто отримання прибутку у майбутньому. Саме мотивація грає цим самим поштовхом до продуктивної праці і вивчення цієї проблеми є актуальним на сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями розвитку трудового потенціалу та важливості роботи персоналу на підприємстві займалися науковці: Міччинська, І. В. [3,4], Гугул О.Я. [2], Науменко О.В. [12]. Дослідженням саме мотиваційних механізмів персоналу та розкриття їх трудового потенціалу завдяки методам стимулювання займалися такі дослідники: Провоторова Н.В. [1], Мягих І.М. [5], Стахів О. [6], Концева В.В. [7], Швець І.Б., Полиця А.О. [8], Калініченко А.В. [9], Лазненко О.В. [10]. Але, на нашу думку, існують певні розбіжності в визначеннях і в недостатності висвітлення даної проблеми.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема мотивації персоналу є досить актуальною і її потрібно розглядати всебічно, аналізувати досвід розвинених країн, які втілюють методи стимулювання на підприємстві.

Мета статті. Метою написання даної статті є аналіз принципів та методів стимулювання персоналу вітчизняних та зарубіжних вчених.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що мотивація розглядається як невід'ємна складова будь-якої професійної діяльності. Вона має першорядне значення у формуванні особистості фахівця, ставлення його до праці, колег, способу життя [1].

У країнах Європи розвитком персоналу більшість підприємств займаються кадрові служби. Її службовці разом з менеджерами відповідальні за людські ресурси підприємства, їхній професіоналізм, підготовленість, механізми мотивації [2, с. 164-169].

Загалом успіх підприємства залежить від усієї сукупності складових його діяльності. Однак основоположним фактором, на нашу думку, виступає саме персонал. Останній є детермінантою успішного функціонування підприємства. Без кваліфікованих спеціалістів жодне підприємство не зможе досягти своєї мети. Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності його використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, продуктивність використання техніки – технологічної бази і, як наслідок, ефективність діяльності загалом.

Здібності персоналу характеризують те, що працівник може зробити, а мотивація визначає те, що працівник робить. Тому правильно побудована система мотивації персоналу є невід'ємним елементом успіху підприємства [3, с. 150].

Поняття «мотивація» бере свій початок від французького «*motiv*» і є сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, орієнтовану на досягнення певної мети. Мотивація персоналу має цілу низку складових, найважливішою з яких є мотивація до трудової діяльності [4, с. 148 – 161].

Необхідність дослідження мотивації обумовлена новим розумінням ролі людини, сприйняттям її як особистості, а не тільки як елемента виробничих сил суспільства. Пріоритетність людини має сформувати нові форми і методи мотивації до змістовної і творчої праці, що сприяє постійному оновленню виробничого процесу, підвищенню якості, тобто зростанню ефективності в цілому [5, с. 208].

Тенденцією сучасного виробничого менеджменту є переорієнтація від технократичних методів управління до методів, які впливають на свідомість і трудову поведінку працівників. Впливати на трудову поведінку можна через поглиблену мотивацію співробітників. Навіть високий гарантований фіксований оклад не гарантує задоволеності персоналу.

Отже, щоб певне підприємство вижило в умовах сучасної ринкової економіки, на ньому мають працювати висококваліфіковані працівники. Для цього необхідна ефективна система мотивації. Вона має спрямувати їхню діяльність на досягнення цілей організації [6, с. 42].

Сучасні тенденції формування зарубіжних систем мотивації праці в узагальненому вигляді наведено в таблиці 1

Отже, вивчення зарубіжного досвіду формування системи мотивації на зарубіжних фірмах дозволяє розробити та впровадити в практику господарювання вітчизняних підприємств нові підходи до управління мотиваційними процесами, а саме – чітке встановлення цілей, визначення видів стимулювання відповідно до результатів діяльності та використання матеріальних та нематеріальних форм стимулювання працівників для забезпечення ефективною діяльності [3, с. 159].

Визначена проблематика має власну історію в нашій країні. У часи Радянського Союзу постійно проводилися експерименти в цій сфері. Постійно аналізувалися західна та американська класика – Маслоу, Герцберг, Аргіріс, Мак-Грегор та інші [7, с. 320].

Таблиця 1
Міжнародний досвід мотивації праці
у розвинених країнах світу

Країна	Основні чинники мотивації праці	Характерні особливості мотивації праці
Японія	Професійна майстерність, вік, стаж, результативність праці	Довічний найм, одноразова допомога при виході на пенсію
США	Заохочення підприємницької активності, якість роботи, висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної і почасової систем; участь у прибутку; технологічні надбавки; дотримання технологічної дисципліни
Франція	Кваліфікація, якість роботи, рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці; бальна оцінка праці працівника за професійною майстерністю; додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля)
Німеччина	Якість	Стимулювання праці; соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата	Диференціація системи податків і пільг; сильна соціальна політика

Джерело: [7]

Для того, щоб система мотивації професійного розвитку персоналу була ефективна і забезпечувала очікувані результати, необхідним є створення системи наукових принципів, до яких слід віднести наступні:

1. Принцип законності, що передбачає необхідність дотримання норм чинного законодавства, нормативних та інших документів, які прийняті на підприємстві (колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку тощо) при здійсненні заходів мотивації професійного розвитку.

2. Принцип своєчасного заохочення за результат, який передбачає, що отримання запланованих результатів від професійного навчання має здійснюватися протягом короткого часу після проходження навчання, та було пов'язано з результатами навчання працівника, а не асоціювалося працівником з іншими причинами.

3. Принцип єдності передбачає використання єдиних засобів та форм мотивації для всіх працівників підприємства.

4. Принцип системності передбачає, що мотивація розвитку персоналу має бути перманентним процесом.

5. Принцип перспективності передбачає, що заходи щодо мотивації професійного розвитку працівників мають носити випереджаючий характер, тобто бути актуальними, затребуваними і спрямованими на майбутнє.

6. Принцип гнучкості та оперативності передбачає своєчасний перегляд системи мотивації професійного розвитку в залежності від змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, цілей підприємства та його фінансового стану [8, с. 40-41].

Якщо мотивацію розглядати як процес впливу на поведінку людини факторів, то її можна розділити на шість послідовних стадій.

Перша стадія – виникнення потреби. Потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача дає про себе знати і «вимагає» свого задоволення.

Друга стадія – пошук способів задоволення потреби. Наявність потреби вимагає від людини пев-

ної реакції. Люди по-різному можуть домагатись усунення потреби: задовольнити, не помічати. Але в більшості випадків виникає необхідність щось зробити, здійснити, вжити певних заходів.

Третя стадія – визначення цілей, напрямків дій. Людина визначає, що їй треба конкретно отримати та зробити для задоволення потреб.

Четверта стадія – виконання конкретних дій. На цій стадії людина докладає зусиль для того, щоб досягти поставлених цілей.

П'ята стадія – винагорода за виконані дії. зробивши певні зусилля, людина отримує те, що має задовольнити потребу або те, що вона може обміняти на бажаний об'єкт. На цій стадії з'ясовується, наскільки здійснення людиною збігається з очікуваним результатом. залежно від цього відбувається послаблення, збереження або посилення мотивації.

Шоста стадія – задоволення потреби. Залежно від рівня задоволення потреби, величина винагороди і її адекватності зробленим зусиллям людина припиняє діяльність до виникнення нової потреби або продовжує пошуки заходів для задоволення потреби наявної [9, с. 419].

Розробки сучасних українських спеціалістів (Маскон І.В., Колот А.М., Вернадський А.А., та інші) 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 – психологічно-го 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 [7, с. 320].

Для досягнення успіху в діяльності, підприємству необхідно розробити ефективну систему стимулювання персоналу, тому що вона є інструментом підвищення продуктивності праці та покращує соціально – психологічний клімат на підприємстві.

Лазенко О.В у своїй праці дав вдале визначення поняттю «стимулювання» – це свідоме активування дій людини, її потенціалу, що спрямоване на задоволення найбажаніших потреб, також це процес спонування працівників до діяльності для досягнення цілей підприємства [10, с. 33-34].

Драч О.І. у статті навіть три підходи людини.

Для концепцій застосування людського чинника у виробництві характерним є дещо механістичний підхід до людини та оцінки її ролі у виробничому процесі, який повністю визначив ставлення до працівника та підхід до стимулювання його праці.

Згідно цього підходу, який отримав назву «людини економічної», людина виступає в організації як економічний суб'єкт і, відповідно, надає перевагу виключно економічним стимулам. Згідно даного підходу стимулювання зводиться до матеріально-грошового винагородження та являє собою маніпулювання різного роду формами та методами оплати (оклад, відрядна, почасова, преміальна та ін.). Мета стимулювання «людини економічної» – встановлення зв'язку між кількісно-якісними показниками праці та кількісно-часовими характеристиками винагородження за виконану працю та її результати.

Даний підхід замінює інший, який достатньою мірою впливає на побудову системи стимулювання персоналу, – підхід «людини соціальної».

Працівника як «людину соціальну» стимулюють не стільки величиною заробітної плати та інших стимулів, скільки особливою довірою до працюючої людини.

Подальший розвиток підхід «людини соціальної» отримує у підході «людського капіталу» (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Мінцер та ін.) – новітньому підході до управління персоналом. Поява даного підходу обумовлена змінами комплексного характеру, що відбулися в суспільстві: розвиток демократизації та суспільного контролю за бізнесом, розвиток законодавчої бази, що орієнтована на соціальний захист працівників, гуманізація суспільства в цілому, поява науково обґрунтованого професійного управління [11, с. 51-52].

Слід зазначити, що вдосконалення мотивації та стимулювання високоефективної праці належать до тих проблем, які дуже динамічні, залежать від загальноекономічних умов і мають постійно удосконалюватися. Тобто ці проблеми, як і проблеми заробітної плати взагалі, практично не вирішувани. Тому прогнозна оцінка систем мотивації високоефективної праці та стимулювання трудового потенціалу має здійснюватися, ґрунтуючись на ситуаційному підході, відповідно до потреб практики з урахуванням особливостей роз-

витку видів економічної діяльності на певному історичному періоді.

Формування мотиваційних стимулів до конкурентоспроможної праці об'єктивно перетворюється на інноваційну мотивацію, яку, на наш погляд, можна визначити як систему взаємопов'язаних і взаємообумовлених стимулів, мотиваційних важелів (економічних, фінансових, соціальних, організаційно – правових тощо), які в різноманітних сферах і галузях мають впливати на соціальних партнерів, спонукаючи їх до активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення на основі НТП нових продуктів, нових споживчих якостей, які мають попит, їх запровадження, використання, комерціалізацію з метою отримання корисного ефекту [12].

Системи стимулювання праці персоналу підприємства виконують такі функції: залучення кваліфікованих фахівців та збереження груп професіоналів.

Висновки і пропозиції. Таким чином, основний принцип організації стимулювання праці персоналу підприємства має індивідуальний підхід до визначення розміру матеріальної винагороди персоналу на основі системності, чіткого обґрунтування критеріїв та процедури оцінки результатів праці робітників та виконання ним його посадових обов'язків. При цьому важливо враховувати ряд додаткових факторів: кінцеві результати роботи підприємства, індивідуальний вклад робітника, ефективність, продуктивність та якість роботи.

Список літератури:

1. Провоторова Н. В. «Соціально – психологічні особливості формування мотивації до соціальної професійної діяльності» [Електронний ресурс] // Н. В. Провоторова – 2011.
2. Гугул О. Я. Удосконалення системи управління розвитком персоналу спиртової галузі на засадах консалтингу [Текст] / Оксана Ярославівна Гугул // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 14. – № 2. – 250 с.
3. Мінчинська І. В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства [Текст] / Ірина Василівна Мінчинська, Вікторія Миколаївна Дерев'янка // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 14. – № 3. – 240 с.
4. Мінчинська І. В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства [Текст] / Ірина Василівна Мінчинська, Вікторія Миколаївна Дерев'янка // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 14. – № 3. – 247 с.
5. Мягких І. М. «Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України» // І. М. Мягких – Актуальні проблеми економіки, № 9(123), 2011. – 235 с.
6. Стахів О. «Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства, його моніторинг і застосування в контексті реалізації вимог стандарту ISO 9001» // О. Стахів – Україна: аспекти праці № 7, 2011. – 83 с.
7. Концева В. В., Рижанкова Г. М. «Мотивація та стимулювання в сучасних умовах» [Електронний ресурс] // В. В. Концева, Г. М. Рижанкова – 2011.
8. Швець І. Б., Полиця А. О. «Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств» [Електронний ресурс] // І. Б. Швець, А. О. Полиця – Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова, т. 18, випуск 3/3, 2013.
9. Калініченко А. В. «Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття» [Електронний ресурс] // А. В. Калініченко – Вісник економіки транспорту і промисловості, № 42, 2013.
10. Лазненко О. В. «Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду» [Електронний ресурс] // О. В. Лазненко – Управління розвитком, № 13(153), 2013.
11. Драч О. І. «Історичні засади становлення теорії стимулювання» [Електронний ресурс] // О. І. Драч – Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту, випуск 1(11), 2012.
12. Науменко О. В. «Особливості стану та розвитку трудового потенціалу України в сучасних умовах» [Електронний ресурс] // О. В. Науменко – Управління розвитком, № 17(157), 2013.

Слепухина И.Д.

Херсонский институт Межрегиональной Академии управления персоналом

МОТИВАЦИЯ КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы формирования мотивационных факторов на предприятии. Доказано, что именно персонал формирует конкурентные преимущества предприятия, способствует повышению его статуса и улучшению рыночных позиций. В статье отражен международный опыт мотивации труда в развитых странах мира, таких как: Япония, США, Франция, Германия и Швеция. Проанализировав теоретические концепции применения человеческого фактора в производстве, автор выделяет три подхода человека: «человека экономического», «человека социального» и «человеческий капитал». Доказано, что мотивация реализуется через систему стимулов, т.е. стимулирование выступает средством, с помощью которого можно осуществлять мотивирование.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, трудовой потенциал, развитие.

Slepuhina I.D.

Kherson Institute of the Interregional Academy of personnel management

MOTIVATION AS THE MAIN FACTORS OF THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

Summary

The questions of formation of motivating factors at the enterprise were learned. It was proved that the staff forms competitive advantages of the enterprise, the staff contributes to the increasing of its status and improving market position. An international experience of the labour motivation at the developed countries of the world, such as: Japan, the USA, France, Germany and Sweden is described. Making the theoretical conception of the human factor using at the manufactor, the author identifies three approaches of the man: «economic man», «social man» and «human capital». It is proved that motivation is realized through the system of incentives, i.e. incentivation is a mean, by which you can make motivation.

Keywords: motivations, incentivation, labour potential, development.