Марк Ямбулатов

АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах формування нових механізмів господарювання, які орієнтовані на ринкову економіку, перед підприємствами постає необхідність працювати по-новому: виконуючи вимоги ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до змінної ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцевий результат діяльності і економічний розвиток підприємства. Однією з головних задач для підприємств різних форм власності є пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактору.

Вимоги розвитку психологічних основ роботи з персоналом знаходяться в нерозривному зв'язку з процесом вдосконалення економіки й економічним розвитком підприємства відповідно з ринковими принципами, нетерплячими до адміністративно-командних методів управління персоналом.

Неефективна система мотивації може викликати у працівників незадоволеність, що завжди веде за собою зниження продуктивності праці. З іншого боку, ефективна система стимулює продуктивність персоналу, підвищує ефективність людських ресурсів, забезпечує досягнення всього комплексу цілей підприємства, а також сприяє його економічному розвитку.

Проблемою мотивації у трудовій діяльності взагалі та проблемою актуальності мотивації в економічній діяльності підприємства як конкретним випадком займалися не так багато вчених, серед яких: Верещагіна Л. А., Варенов А. В., Ветлужскіх Е., Уткін Е. А., Хачикьян Т. Н., Лістик Е. М., Лобанова Т. Н., Мерманн Е., Пряжніков Н. С.

Наприклад, Уткін Е. А. характеризує мотивацію як стан особистості, який визначає ступінь активності й спрямованості дій людини в конкретній ситуації [5].

Проте, для підтримки активності людини, економічної діяльності, біологічної мотивації не вистачає. Зокрема, її не вистачає для ефективної виробничої праці в колективі, на підприємстві. Біологічна мотивація являє собою чітку частину, яка визначає мотивацію людини: людина не може щось обрати, регулювати [2].

Так нестача або надлишок якоїсь речовини, інформації, інших елементів існування пробуджує у людини суб'єктивне відчуття, яке характеризується як потреба. Наступним елементом мотивації є прагнення, яке створюється під впливом потреби і проявляється в положенні пошуку

спроби задоволення цієї потреби. Але прагнення може бути як усвідомленим, так і без свідомим. Якщо прагнення усвідомлене, то воно переростає в бажання. Бажання зорієнтовано на конкретний предмет, який виступає стимулом. Стимул виступає головною причиною діяльності, оскільки, доки він не сформований, то і не сформована відповідна діяльність [4].

Будучи головним подразником діяльності робітника, стимул виступає одночасно і задачею активності. Образ задоволення нагальної потреби змушує співробітника робити свою працю якомога ефективніше. Тож, в адекватному «впізнанні» потреби людей на підприємстві і їх формуванні полягає одна з головних задач менеджерів, які поставили собі за мету збільшити продуктивність праці, зокрема економічну [1].

Працівник на підприємстві визначається в своїй поведінці як біологічними мотивами, які змушують його обирати собі за мету збереження свого робочого місця і отримання мінімального необхідної грошової оплати, так і небіологічними мотивами, де для співробітника мета є досягнення поваги зі сторони оточуючих, самореалізація на підприємстві, влада (не заради грошей, а для реалізації можливості впливу на поведінку інших робітників).

Для адекватного регулювання поведінки працівників на підприємстві керівникам даної організації слід враховувати в своїй діяльності ці обидва мотиви персоналу.

При інтенсивному типі економічного розвитку, головним є підвищення виробничої ефективності, ріст віддачі від використання всіх факторів виробництва, хоча кількість капіталу може залишатись незмінним.

Фактори економічного розвитку прийнято ділити на зовнішні і внутрішні [6]. І, якщо зовнішні фактори економічного розвитку не мають майже нічого спільного із мотивацією трудової діяльності, то внутрішні фактори розвитку цілком залежать від мотивації трудової діяльності, адже багато в чому економічний розвиток підприємства залежить від трудових ресурсів, персоналу який працює в даній організації. Трудові ресурси є рушійною силою при економічному розвитку, адже саме персонал прикладає зусилля для високої результативності, прибутку підприємства в цілому.

Таким чином, для економічного розвитку підприємства необхідно використовувати мотиваційний механізм, який є одним із компонентів механізму зацікавлених в досягнені максимальних економічних і соціальних результатів підприємства (рис. 1), який дозволить досягти ефективні результати господарювання.

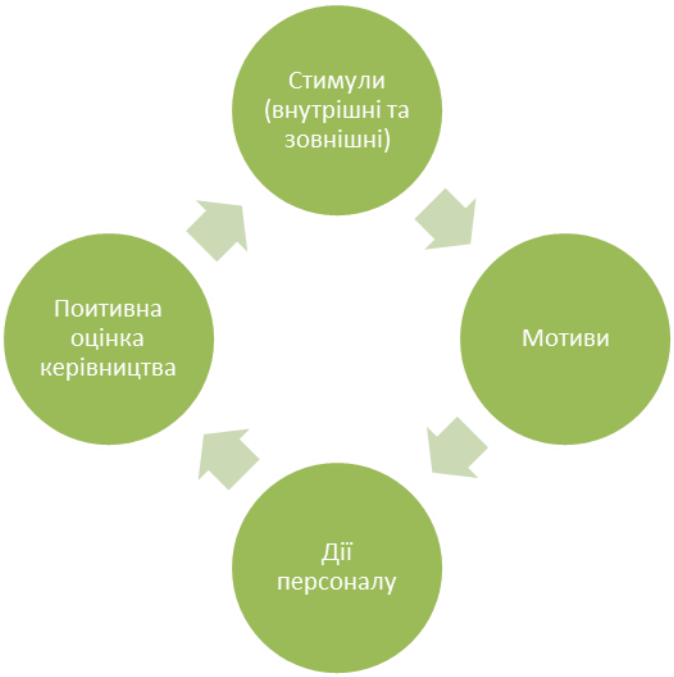

Рис. 1. Схематичний механізм мотивації на підприємстві

Мотиваційний механізм сприяє економічному розвитку підприємства, яке полягає в пошуку нових сфер раціоналізації і вигідного вкладення ресурсів, здійснення нових комбінацій в виробництві, вихід на нові ринки, створення нових продуктів (послуг). Крім того роль ефективності мотивації визначається в підсумку по загальним результатам, іншими словами по високим показникам продуктивності праці і ефективності виробництва, а також високому якості виробленої продукції (робіт, послуг).

Розмірковуючи над перспективами розвитку актуальності мотивації в економічній діяльності підприємства, слід звернути увагу, як до цього ставляться у розвинутих країнах і які мають результати. Зокрема, Японія, США, Німеччина. Досвід даних зарубіжних країн можна і треба використовувати в процесі мотивації персоналу в українських підприємствах. Колективізм і грошові винагороди – це два ідеальних виду мотивації, які ідеально комбінуються, і які надають дуже потужний ефект в тих країнах і тих організаціях, де вони існують. Розуміння, що досягненню певних результатів для організації сприяє тісна спільна праця – розуміння того, що працівник має можливість принести для організації і що організація може принести для працівника. В процесі управління персоналом головним для керівника є необхідність побудувати сприятливу внутрішнє середовище відносин між членами колективу. Відносини, які створюються всередині колективу, визначаються основними інтересами співробітників, їх потребами і відносини до дружніх стосунків як з керівником, так і з іншими членами колективу.

Отже, на основі вищевикладеного можна зробити висновок, що працівник в організації детермінований в своїй поведінці як біологічним мотивам, які сприяють ставити в якості цілей своєї діяльності збереження робочого місця і отримання необхідного грошового змісту, а також небіологічним мотивам – ціль яких досягнення поваги зі сторони оточуючих, самореалізація, влада.

У світі є країни – США, Японія, Німеччина, мотиваційні системи яких є провідними. Головною якістю працівника Японії – відданість підприємству, яка межує з ігноруванням особистих потреб. Японські керівники поєднують цілі підприємства з цілями працівників, із-за чого робітники підприємств вважають себе необхідними в організації, і беруть персональну відповідальність за долю підприємства. Підхід до мотивації в американських компаніях заснований на заохоченні активності персоналу. Схема мотивації працівників в Німеччині побудована на переконанні, що робітник – це вільна особа з особистими інтересами, яка несе персональну відповідальність перед суспільством [3].

Ми побачили, що між економічним розвитком і мотивацією існує зв'язок, який стверджує про неможливість економічного розвитку без розвитку трудових ресурсів на підприємстві – мотиваційний механізм сприяє економічному розвитку підприємства за допомогою пошуку нових сфер раціоналізації і вигідного вкладення ресурсів, здійснення нових комбінацій у виробництві, вихід на нові ринки, створення нових продуктів (послуг).

Список використаних джерел

1. Літвинюк А. А. Організаційна поведінка. – Москва: Юрайт, 2015. – 323 с.
2. Менеджмент организаций: теория и практика / кол. авторов. Донецк: ДонНУ, 2012. – 235 с.
3. Мерманн Елізабет Мотивація персоналу. Інструменти мотивації для успіху організації; Гуманітарний центр – Москва, 2015. – 184 с.
4. Мотивація поведінки особистості. Енциклопедія менеджменту [Електроний ресурс]. URL: http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/motivaciya-povedeniya-lichnosti.html
5. Уткін Е. А. Мотиваційний менеджмент / Е. А. Уткін, Т. В. Бутова. – М.: ТЕІС, 2004. – 448 с.
6. Тітов В. І. Економіка підприємства. М.: Ексмо, 2008. – 412 с.