

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

РУДОВ Б. А.

кандидат педагогічних наук

Харків

Ефективне функціонування вітчизняних підприємств в умовах постіндустріальної економіки є можливим лише завдяки здійсненню фундаментальних перетворень в організаційній структурі та механізмі виробничо-комерційної діяльності. Такі перетворення, у свою чергу, не мислими без активної мотивації персоналу, реалізація якої вимагає певної адаптації до вимог постіндустріальної економіки. Вказані аспекти свідчать про актуальність науково-практичного завдання вдосконалення механізму мотивації в умовах постіндустріальної економіки.

У літературних джерелах [1 – 6] проведено детальний опис форм, методів і механізмів мотивації. Але в спеціалізованій літературі є відсутнім аналіз шляхів вдосконалення механізму мотивації в умовах постіндустріальної економіки, не розглядаються можливі засоби досягнення ефекту від мотивації працівників інтелектуальної праці.

Метою даної статті є розроблення можливих шляхів вдосконалення механізму мотивації в умовах постіндустріальної економіки.

Досвід проведення економічних реформ свідчить, що розширення форм власності та економічної самостійності господарюючих суб'єктів ще не є достатньою умовою для ефективного розвитку економіки. Тому необхідне глибоке теоретичне осмислення сучасного змісту категорій, що відзеркалюють процес мотивації праці у країні.

Вивченню впливу мотивації на ефективність трудової діяльності присвячено багато наукових праць. Проблеми мотивації і стимулювання праці є предметом досліджень у різних галузях наукових знань: філософії, соціології, психології, права, політекономії, менеджменту, економіки праці та інших. Кожна з цих наук дещо по-своєму трактує мотивацію, що призводить до неоднозначного розуміння сутності мотивації як процесу: прагнення, дії, спонукання, прояву особистих якостей. Навіть в економічній науці немає єдності у поглядах на мотивацію. У російській економічній енциклопедії під мотивацією розуміється «спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей фірми» [3]. З іншого боку, мотивація – «це діяльність мотивуючих, спрямована на те, щоб викликати у мотивованих прогнозовану реакцію на комплекс соціально-економічних умов зовнішнього мотиваційного середовища і відповідну економічну поведінку заданої якості та очікуваної ефективності в умовах штучно сформованих соціально-економічних спрямовуючих та обмежувачів» [1].

Таке двобічне визначення є комплексним, бо має водночас і суб'єктивне і об'єктивне забарвлення. Якщо розглядати мотивацію з позиції працівника, тоді вона дійсно виступає як система мотивів, що виникають під впливом тих чи інших факторів. З боку управлінців, мотивація – це їх специфічна діяльність, яка спрямована спонукати робітників до праці. У такому значенні категорія мотивація має чітко визначений діяльнісний зміст.

Таким чином, мотивація розуміється одночасно в інституціональному та функціональному аспектах відповідно як результат та процес спонукання до реалізації встановленої мети чи розв'язання певної задачі.

Такий підхід може послужити основою для подальшої конкретизації та поглиблення уявлення про мотивацію праці, для усвідомлення її взаємозв'язку з іншими економічними категоріями, суті цієї категорії та її внутрішньої структури.

Щодо взаємозв'язку з іншими економічними категоріями, то з боку вчених на це також немає єдиної точки зору. Якщо простежити перехідність економічних категорій, пов'язаних із категорією мотивації, то виявиться розбіжність як у складових елементах, що її утворюють, так і в їх послідовності: потреби – стимули – мотиви – сукупність мотивів (А. Г. Здравомислов); потреби – інтереси – мотиви – стимули (І. С. Шаховська); потреби – мотиви – поведінка – мета (інтерес) (А. М. Колот); потреби – мотив – ціль – діяльність – здатність (Т. О. Соломанідина) [1 – 3].

На наш погляд, більш виваженою є позиція А. С. Шаховської, яка передбачає перехід потреб в інтереси із подальшим формуванням мотивів під впливом відповідних стимулів.

Мотиви людини формуються як під впливом внутрішніх чинників, зумовлених загальним рівнем культури, освіти, соціально-економічним становищем, морально-психічними якостями, так і під впливом зовнішніх факторів: способу організації суспільного виробництва, соціально-економічного розвитку суспільства, по-

літичних чинників тощо. Факторами, що безпосередньо спричиняють появу мотиву, є потреби і стимули. При цьому на виникає лише при діалектичному поєднанні потреб і стимулів і являє собою усвідомлення потреб, наявних стимулів та їх співвідношення.

Таким чином, у функціональному аспекті мотивацію праці можна розуміти як рід організаційної діяльності з формування та реалізації мотивованої економічними інтересами поведінки працівників. Вона виступає у вигляді виробничих відносин, які виникають в процесі впливу на появу мотиву через діалектичне поєднання заходів щодо з'ясування, формування потреб із одночасним застосуванням відповідних стимулів задля досягнення певних цілей.

Це визначення дається з боку об'єкта управління і чітко відображає діяльнісний зміст категорії мотивації праці. Нам уявляється, що в умовах практичної господарської діяльності, коли йдеться про мотивацію праці як складову управлінського процесу, діяльнісне начало категорії мотивації праці виходить на перший план. Саме в цьому ракурсі, на нашу думку, можливо більш детально дослідити економічну сутність категорії мотивації праці шляхом аналізу трьох її взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих змістовних частин: матеріально-організаційної, соціально-економічної та морально-психологічної.

На рис. 1 представлено викладений вище трьохсторонній підхід до категорії мотивації праці і напрямки, в яких розгортається її зміст, що є методологічною основою для визначення шляхів організації ефективної мотивації праці в умовах постіндустріальної економіки.

Матеріально-організаційний аспект мотивації праці полягає в забезпеченні ефективної трудової діяльності з метою створення матеріальних цінностей, послуг, необхідних для задоволення людських потреб, виживання та існування людини та суспільства шляхом раціональної, ефективної організації виробництва, праці та заробітної плати на підприємстві.

Ефективність мотивації праці як чинника зростання продуктивності праці, цілком зумовлена ефективністю організації праці, організації виробництва та організації управління. Організація виробництва виступає ланкою, що взаємопов'язує всі фактори виробництва, що дозволяє підприємству планомірно йти до досягнення встановлених цілей, дотримуючись при цьому пропорцій у часі, просторі та забезпечуючи найкращі кількісні та показники діяльності.

На наш погляд, з'ясування впливу мотивації на результати діяльності неможливе без урахування організаційних факторів – забезпеченості діяльності фінансовими, матеріально-технічними, трудовими, інформаційними ресурсами.

За умов, коли необхідний темп роботи та інтенсивність праці забезпечується самою організацією виробництва, робітник може досягти певних показників діяльності без впливу інших мотивуючих факторів. Крім того, робітник об'єктивно зацікавлений у такій організації виробництва, праці, при якій забезпечується найбільш повне та ефективне використання його робочого часу та

відповідна оплата праці. При такому підході особиста зацікавленість робітника в досягненні результату виступає як один з багатьох факторів, що впливають на інтенсивність та продуктивність особистої діяльності. При значній нестачі різних ресурсів навіть сумлінний робітник із високим ступенем особистої зацікавленості не виконає завдання. Якщо існує можливість компенсації нестачі ресурсів за рахунок власних зусиль, то робітник, вивчаючи завдання, буде зважувати необхідні зусилля, винагороди, яка очікується, та вірогідність отримання необхідних результатів. Тому ефективна організація виробництва є тим необхідним підґрунтям, на якому базується можливість побудови дієвої системи мотивації праці.

лівість участі у власності, у прибутках, професійного, кар'єрного росту, здобуття творчої роботи, одержання належної оплати праці, проведення ротатії кадрів, надання достатнього вільного часу тощо.

При розробці системи мотивації праці на підприємстві слід звернути увагу на те, що в умовах постіндустріальної економіки, де акцентується увага на інтелектуальну працю, заробітна плата може виступати як матеріальний елемент мотивації, так і фактор, який забезпечує основу нематеріальної мотивації (гідна оцінка праці, визнання зусиль, що певною мірою визначає статус людини у суспільстві). Тому, навіть за умов повного насичення первинних потреб, стимулююча функція за-

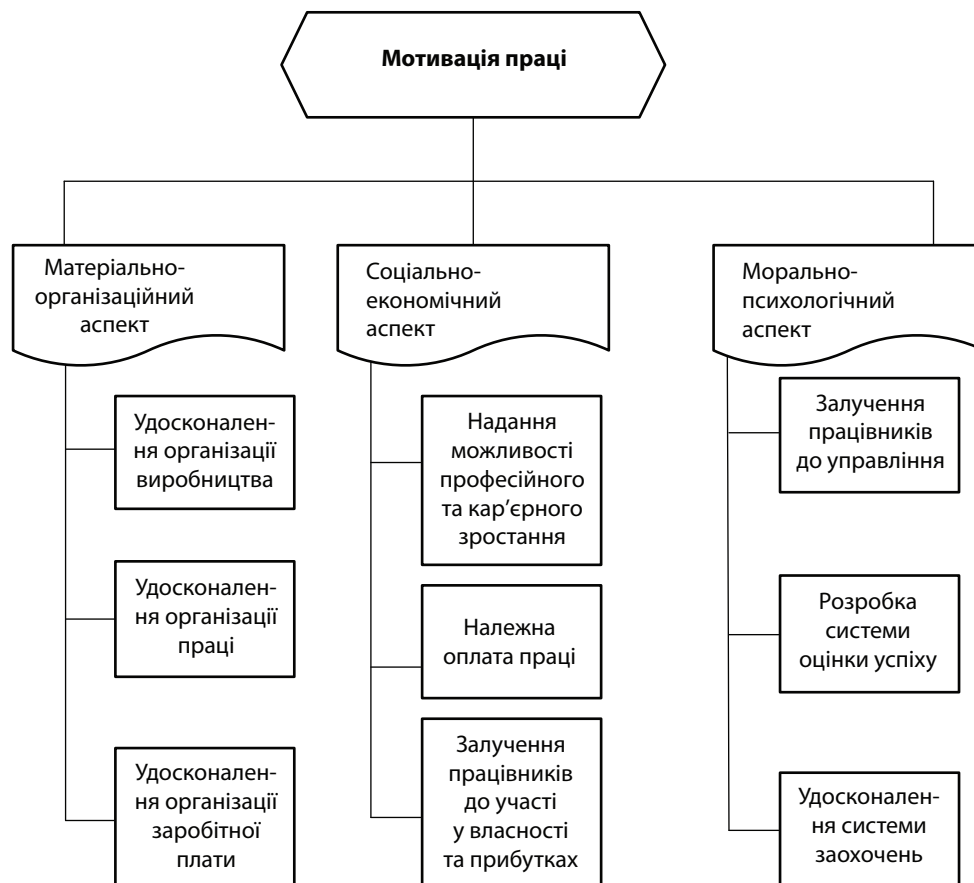


Рис. 1. Аспекти розвитку діяльнісного змісту категорії мотивації праці в умовах постіндустріальної економіки

Таким чином, належна організація виробництва, з одного боку, примушує робітника працювати із завданною інтенсивністю і якістю, а з іншого – сприяє появі власних мотивів до продуктивної праці. На жаль, у сучасних непевних умовах перехідного періоду дезорганізація виробництва на підприємствах дуже негативно впливає на мотивацію праці.

Соціально-економічний аспект мотивації наголошує на тому, що діяльність людей відбувається у певному соціальному середовищі. Це формує у робітника відповідну систему потреб та інтересів, ціннісні орієнтації, осмислення його місця у суспільному виробництві, розвиває його трудові здібності, сприяє вдосконаленню виробничих навичок, зростанню професійної майстерності, накопиченню досвіду. Задля досягнення цих цілей розробляється комплекс заходів, який передбачає мож-

робітної плати не втрачає свого значення. Таким чином, заробітна плата виконує першорядну стимулюючу роль, і втрата цієї ролі порушує основу мотивації праці. Цей теоретичний висновок має особливо актуальне значення для України.

В умовах постіндустріальної економіки соціально-економічний аспект мотивації має бути вдосконалений шляхом впровадження компенсаційного пакету.

Компенсаційний пакет, на переконання автора, можна визначити як систему винагороди, засновану на комплексному поєднанні як матеріальних важелів, так і моральних стимулів до високоефективного труда.

Розробка компенсаційного пакета виступає однією з найважливіших стратегічних завдань в управлінні персоналом підприємства.

Основне значення системи компенсації полягає в тому, щоб стимулювати виробниче поведіння співробітників, направивши його на досягнення цілей і завдань підприємства, тобто з'єднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними завданнями підприємства.

Грошова винагорода як мотиваційний важіль має вирішальне значення у трудовій мотивації, причому сенс грошової винагороди для працівника не вичерпується тільки компенсацією витрат часу, енергії, інтелекту, які витрачаються працівником при досягненні цілей організації. Форми отримання грошової винагороди, а також відносні та абсолютні розміри сприймаються працівником як свідчення його цінності для організації, впливають на самооцінку працівника, прямо говорять про його соціальний статус.

Структура компенсаційного пакету підприємства для високотехнологічних підприємств постіндустріальної економіки має бути вдосконаленою шляхом включення в базову заробітну плату (постійну частину грошової винагороди) індивідуальної заробітної плати (замість базового посадового окладу) і надбавок (доплат).

Таким чином, компенсаційний пакет високотехнологічного підприємства має такий вигляд:

- ✦ основна оплата праці (базова зарплата);
- ✦ індивідуальна заробітна плата;
- ✦ надбавки;
- ✦ додаткова оплата;
- ✦ мотиваційні виплати;
- ✦ премії та бонуси;
- ✦ соціальні виплати або пільги (бенефіти).

Індивідуальна заробітна плата враховує результати оцінки працівника за рівнем його освіти, кваліфікації, ставлення до роботи, організаторським і творчим здібностям, за складністю виконуваних робіт і фізичним станом, а також рівнем мотивації праці працівника, що розраховується по багатофакторних мотиваційних моделях, які відображають залежність рівня мотивації працівника від різних факторів.

Надбавки, премії та бонуси можуть бути запроваджені на основі індивідуальних особливостей працівника, які були не враховані при розрахунку індивідуальної заробітної плати. До таких індивідуальних особливостей відносяться компетенції працівника як спеціаліста області інтелектуальної праці.

Морально-психологічний аспект мотивації розкривається через сприяння становленню гідної, свідомої, морально-сталості особистості, розвиває в людині самоповагу, високі морально-етичні принципи, позитивне світосприйняття. Шляхами реалізації цього є створення комплексу заходів щодо оцінки заслуг працівника, заохочення, залучення його до управління.

Таким чином, у даній статті подано основні аспекти вдосконаленого механізму мотивації персоналу в умовах постіндустріальної економіки.

Науковий результат проведеного дослідження являє собою вдосконалений діяльнісний зміст категорії мотивації праці в умовах постіндустріальної економіки.

Практичним результатом є запропонований механізм застосування основних аспектів мотивації праці для високотехнологічних підприємств постіндустріальної економіки.

Подальшим напрямком даного дослідження може стати проектування методичного забезпечення моніторингу ефективності мотивації в умовах постіндустріальної економіки. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Кибанова А. Я.** Управление персоналом организации / А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. **Колот А. М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 224 с.
3. **Соломанидина Т. О.** Управление мотивацией персонала / Т. О. Соломанидина. – М. : Изд-во Рос. экон. акад, 2005. – 186 с.
4. **Бритков В. Б.** Анализ и тенденции развития современных систем управления предприятиями / В. Б. Бритков., Н. Д. Смольянинов // Системные исследования. Методологические проблемы. – М. : Эдитоиап УРСС, 2003. – С. 24 – 32.
5. **Касьянов Ю. А.** Public Relations и «новая экономика» / Ю. А. Касьянов // Internet UA. – 2003. – № 9. – С. 32 – 36.
6. **Чухно А. А.** Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – Київ : ЛОГОС, 2003. – 632 с.