

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Анотація. Обґрунтовано актуальність проблеми мотивації трудового потенціалу в умовах реформування суспільних відносин. Визначено особливості процесу формування мотивації трудового потенціалу, запропоновано практичні рекомендації щодо створення мотиваційного механізму.

Аннотация. Обоснована актуальность проблемы мотивации трудового потенциала в условиях реформирования общественных отношений. Определены особенности процесса формирования мотивации трудового потенциала, предложены практические рекомендации по созданию мотивационного механизма.

Annotation. The article proves the topical character of the problem of motivation of labour potential in social relations which are being reformed. The features of the formation of motivation of labour potential are revealed and practical advice on creating a motivational mechanism is offered.

Ключові слова: мотивація праці, потреба, стимул, якість, трудовий потенціал.

Тенденція послаблення мотивації праці негативно вплинула на рівень свідомості частини працівників, і це з часом проявилось у байдужості їх до кінцевих результатів праці, пасивному, безвідповідальному ставленні до виконання трудових обов'язків. У трудовій поведінці почав дедалі більше проявлятися не творчий тип працівника, а споглядальний та пристосовницький. Трудова свідомість робітників-носіїв трудового потенціалу характеризується відчуженням праці у суспільному виробництві.

Актуальність проблеми мотивації трудового потенціалу набула сьогодні важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал до ефективної діяльності.

Проблемі мотивації та стимулювання праці приділяється достатня увага у вітчизняних і закордонних дослідженнях. Починаючи з засновника теорії управління Ф. Тейлора, мотивацію праці аналізували всі провідні теоретики і практики менеджменту – Р. Акофф, Ч. Бернард, Ф. Герцберг, П. Друкер, Ф. Котлер, А. Маслоу, Д. Макгрегор, Е. Мейо, К. Мацусита, Т. Питер, Л. Портер. Проте недостатньо уваги приділяється позаекономічній, а саме творчій мотивації.

Метою дослідження є визначення особливостей процесу формування мотивації трудового потенціалу та розробка основних напрямів і практичних рекомендацій щодо створення мотиваційного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав пріоритетам формування ринкової економіки.

Об'єкт дослідження – процеси, які формують систему мотивації трудового потенціалу на підприємстві.

Предмет дослідження – методи, напрями та заходи щодо створення мотиваційного механізму.

У сучасній науці існують різні підходи до визначення ланок системи мотивації праці, що істотно відрізняються одне від одного. Ряд авторів виділяють у ній 3 групи мотивів, як складові елементи системи: матеріального характеру, соціального та духовно-інтелектуального. Інші автори дають більш детальний склад системи мотивації праці. Вони виділяють групи соціальних, колективістських, процесуальних, матеріальних мотивів, мотивів самореалізації.

Мотивація праці в економічній літературі трактується як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки. Доцільним є підхід, відповідно якому на поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини та особливості трудової ментальності, пов'язані з соціокультурним середовищем та вищезазначеними складовими структури особистості) [1, с. 12].

Кардинальна зміна соціально-економічної системи країни в період реформ 1990-х років призвела до радикальної трансформації умов проходження мотиваційних процесів. Старі механізми примусу до праці виявилися зруйнованими: ідеологічний примус до праці відсутній – в суспільстві панує "ціннісний хаос". Виникає об'єктивна потреба формування нових ціннісних орієнтирів. Масова трудова свідомість працівників виявилася не адаптованою до ринкових умов. Практично немає робіт, у яких був би здійснений комплексний підхід дослідження мотивації трудового потенціалу, мало аналізується механізмів мотивації в умовах реформування суспільних відносин.

Мотивація є одним з найважливіших факторів, уміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем, що існують в нашому суспільстві, в тому числі і підвищенню якості трудового потенціалу.

Першоджерелом мотиву є потреби. Потреби людини – це нестача чогось, мотиви – це спонукання людини до чогось. Автор вважає за доцільне зазначити, що власне потреба не може бути мотивом поведінки, бо вона спроможна породити тільки неспрямовану активність, тобто можна вважати, що мотиви – це спрямовані потреби. Мотив є усвідомленою потребою. Однак мотив не можна ототожнювати з самою потребою, бо це її відображення, прояв. На

основи однієї потреби звичайно виникає ціла сукупність мотивів. З іншого боку, схожі мотиви відповідають різним потребам.

Механізм мотивації праці це цілісний комплекс, до якого входять економічні, соціальні, психологічні, моральні засоби, що є спонукальними мотивами до праці [2, с. 43].

Підприємства в ринковій економіці самі вибирають форми і системи оплати праці, визначають її рівень, що призводить до величезної різниці в оплаті праці. Наприклад, працівник у банківській системі одержує зарплату у декілька разів вищу за зарплату професора. Директор підприємства може одержувати заробітну плату в 2 – 3 рази вищу від окладу фахівця і в 20 разів вищу від працівника першого розряду. Понад 80 % населення знаходиться на межі бідності, а 2 – 3 % нових капіталістів зосередили в своїх руках кримінальним шляхом мільйонні доходи. Заробітна плата працівників не може задовольнити їх потреби. З часів незалежності у нашому суспільстві існує ситуація, коли прожитковий мінімум значно перевищує мінімальну заробітну плату. Перехід від централізованої системи господарювання до ринкової не забезпечив подолання проблем мотивації трудової діяльності, які існували у радянський період [3, с. 100].

Зниження іміджу праці, особливо у суспільному виробництві, призвело до того, що значна частина населення, яка не спроможна споживати блага за рахунок сумлінної і чесної праці, обмежує рівень власних потреб. Трудова пасивність у цих умовах поєднується із споживчою пасивністю, що робить робітника малосприятливим до стимулювання.

Багато економістів розглядали проблеми формування мотиваційного механізму трудової діяльності, адекватного ринковому механізму господарювання, але майже у всіх роботах рекомендації щодо його формування зводяться до реформування оплати праці.

Звичайно, що економічна мотивація – дуже важливий чинник мотиваційного механізму, і підвищення мінімальної заробітної плати буде мати значний мотиваційний ефект. Однак вирішити проблему мотивації суспільства виключно за рахунок грошового чинника неможливо, бо практика доводить, що мотивація за допомогою грошей носить нетривалий характер. До того ж людей цікавить не стільки абсолютна кількість грошей, яку вони отримують, скільки грошова винагорода порівняно з іншими людьми.

Рішення про підвищення мінімальної заробітної плати, як відомо, приймається на державному рівні на підставі даних багатьох показників, але важливішим з них є наявність вільних коштів у державі. Але з огляду на те, що характерною ознакою бюджетної системи України є розбалансованість державних фінансів та наявність хронічного дефіциту бюджету, мінімальна заробітна плата ще не скоро зрівняється з мінімальним прожитковим рівнем. Також підвищення заробітної плати не відповідає рівню розвитку продуктивних сил у суспільстві [4, с. 178].

Вихід із ситуації, що склалася, можливий у тому, що недостатня матеріальна винагорода від праці частково буде компенсуватися моральною винагородою. Тим більш, що нашому суспільстві притаманні не тільки пережитки централізованої економіки. У ньому почали формуватися тенденції, властиві розвинутим країнам: коли наука і знання стають безпосередньо виробничою силою; радикально змінюється сутність споживання, внаслідок чого новизна і креативність стають важливими умовами успіху виробництва; велике значення має зниження ролі матеріальної мотивації і якісно новий характер результату діяльності.

Основним мотивом діяльності стає самовдосконалення, а її безпосереднім наслідком – характеристики особистості. Зараз відбувається процес усвідомлення більшою частиною населення своїх інтересів не у максимізації благ, що привласнюються, а у внутрішньому інтелектуальному зростанні і розвитку [5, с. 339].

Таким чином, на підставі зазначеного, можна зробити висновок, що ефективний мотиваційний механізм трудової діяльності, адекватний економічним можливостям нашої країни, міститься у частковій компенсації економічної мотивації, яку сьогодні неможливо задовольнити повністю, позаекономічною мотивацією, що представлена заходами з формування творчої діяльності. Цей мотиваційний механізм ураховує розвиток матеріальної бази та продуктивних сил, що накопичилися у нашій країні, та дозволяє подолати основні недоліки мотиваційного механізму: пасивне, безініціативне ставлення до виконання трудових обов'язків, зниження іміджу праці, трудову пасивність, зниження інтересу до підвищення кваліфікації. У теперішній ситуації, коли нові дієві елементи мотиваційного механізму ще не створені, а економічна ситуація не дозволяє повністю задовольняти базові потреби людини, акцент у мотиваційному механізмі повинен зміститися з життєзабезпечувальної функції праці на творчу.

Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с. 2. Ковалев В. І. К проблеме мотивов / В. И. Ковалев // Психологический журнал. – 2008. – № 1. – С. 29–44. 3. Гоголь Г. П. Особливості трудової мотивації в перехідний період до ринкової економіки / Г. П. Гоголь // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 98–103. 4. Энкельман Н. Б. Власть мотивации. Харизма, личность, успех / Н. Б. Энкельман ; пер. с нем. – М. : Интерэксперт, 2004. – 271 с. 5. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества : научное издание / В. Л. Иноземцев. – М. : ACADEMIA ; Наука, 2008. – 504 с.