

Список використаних джерел:

1. Агабекян А.В., Елисеева И.В. Сущность и особенности системы управления инвестиционными проектами // Современные аспекты экономики. – 2008. - №3 (128). – С.44-47 (0,25 п.л., авторских – 0,2 п.л.).
2. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. Пер. с англ. / Науч. Ред. И авт. Предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент. – К.: МП «ИТЕМ» ЛТД, «Юнайтед Лондон Трейд Лимитед», 1995. – 448 с.
4. Завлин П.В., Васильев А.В. Оценка эффективности инноваций. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 1998.
5. Інвестиційний клімат в Україні / Гайдучкий П.І., Каракай Ю.В., Баліцка В.В., Грамотнов В.Е., Суярко С.М., Трифонов С.В., Гайдучкий А.П. – К.: Нора-друк, 2002. – 246 с.
6. Пересада А.А. Основы ииновационной деятельности. – К.: “Издательство “Либра” ООО, 1996. – 344 с.
7. Райт Г. Державне управління: Пер. з англ. В. Івашка, О. Коваленко, С. Соколик. – К.: Основи, 1994. – 191 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. Учебник, 2-е изд., - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 624 с.

УДК 331.101.3

Савін С.Ю.

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

Постановка проблеми. Розвиток мотиваційного потенціалу підприємства породжує синергізм господарювання - ефект об'єднання творчих потенціалів професійних, керівників і безпосередніх учасників виробничого процесу. Цей ефект проявляється в підвищенні працездатності персоналу, якості й конкурентоспроможності продукції, ефективності й гнучкості виробництва. З точки зору управління мотиваційним потенціалом є доцільним виділення факторів, що впливають на нього на вищих економічних рівнях, та факторів впливу та рівні підприємства.

Завдяки факторам впливу на рівні підприємства формується множина певних досягнень та результатів, які трансформуються у досвід трудового колективу та окремого працівника і дозволяють прискорювати процеси зміни стереотипів у економічній поведінці працівників, надаючи їм певного напрямку та швидкості.

Проте процес дослідження факторів мотивації на вищих економічних рівнях є первинним по відношенню до факторів мотивації на рівні підприємства. Пояснюється це тим, що досліджувати мотивацію на підприємстві можна тільки тоді, коли людина вже вирішила для себе, що вона хоче шукати роботу, а значить буде економічно активною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження факторів мотивації присвячені праці вітчизняних та закордонних науковців - Перегудової Т. В., Кулійчука В.І., Стахіва О., Річі Ш., Мартіна П. та інших. Наукові наробітки у цьому напрямку досить широко охоплюють спектр факторів мотивації, розглядаючи їх в єдиній площині. Проте сучасна практика менеджменту потребує більш диференційованого підходу до визначення природи походження, функціонування, можливості управління різними групами факторів мотиваційного впливу.

Формулювання завдання дослідження. На основі аналізу сфери походження та дії виокремити фактори мотиваційного впливу на вищих економічних рівнях.

Виклад основного матеріалу. Процес становлення ринкового механізму активізації трудової діяльності в Україні ускладнений багатьма обставинами. Серед них найперше треба виокремити надзвичайно гостру кризу української економіки, що охопила всю систему економічних відносин. Загрозливих розмірів досягла диференціація доходів, котра призвела до безпрецедентного за своєю глибиною розшарування суспільства. Величезних масштабів набуло безробіття. Не дивлячись на ознаки депресивної стабілізації, що намітилася в останні роки, криза поглиблюється, набуваючи характеру повзучого нагнітання кризових процесів у всіх сферах економіки. По суті створено ситуацію, коли економічні реформи “оплачує” більшість населення, а її вигоди отримує лише незначний сегмент населення.

Ринкова трансформація не привела в дію рушійних сил ринку, не затребувала творчої енергії мас. Усі її досягнення обмежилися найпростішими в інституціональному плані перетвореннями: утвердженням свободи цін, приватної власності, свободи торгівлі. Вони не подолали кризи (деформацію) трудової етики і мотивації, а навпаки, посилили її, зорієнтували працівника в основному на майновий переділ, посередницьку роботу, а не на продуктивну діяльність. Стимулююча роль зарплато-трудоного блоку економічних відносин у процесі ринкового перетворення зменшилась і має тенденцію до подальшого зниження.

Зростання інфляції та відсутність регулювання заробітної плати призвели до значного скорочення реальної заробітної плати. У той час, як ціни внутрішнього ринку України сьогодні на переважаючу більшість товарів вже досягли світового рівня, ціна робочої сили у 8–10 разів нижча за середньосвітову.

Суттєвою перепорою для становлення дієвого ринкового механізму активізації трудової діяльності стало виключення людини із економічних реформ, позбавлення реформи “людського виміру”. Ринкові перетворення не сприяли активізації трудової діяльності, перетворенню праці в домінуючий фактор розвитку економіки. Навпаки, вони посилили відчуження праці від власності. У плановій економіці це відчуження було більш-менш однаковим для всіх, за винятком партійної та господарської номенклатури. У ході ринкової трансформації переважаюча більшість населення виявилась поза власністю, перетворилася у найманих працівників. Формально утвердився інститут приватної власності на робочу силу, позбавлений правової основи, який не став основою економічної свободи і соціального захисту працівника, гарантом благополуччя життя. В цілому відбувається характерне для раннього та примітивного капіталізму підпорядкування праці капіталові, зменшення зарплатоємкості, різке звуження можливостей для формування середнього класу. Не менш важливим наслідком ринкових перетворень стали низькі зарплатоємкість та доходи населення. Стрімке зменшення цих макроекономічних показників характеризує те, що вигоди ринкових відносин, які формуються, реалізуються лише небагатьма, хто збагачується не в результаті виключних підприємницьких здібностей, трудового внеску у примноження багатства, а внаслідок переділу власності та її реалізації.

Особливо слід зазначити, що усвідомлення необхідності економічної активності у людини виникає тоді, коли вона вбачає зв'язок між роботою на підприємстві та можливістю забезпечення певних очікувань. Таку тезу підтверджує теорія мотивації за Врумом [1], у відповідності до якої важливими для спонукання до активної економічної діяльності є три взаємозв'язки: витрати праці – результат; результат – винагорода; винагорода – валентність винагороди. Ключовим у цьому ланцюжку є взаємозв'язок результат-винагорода. Саме відповідь на питання, яка буде винагорода (заробітна плата), найчастіше є однією з головних при вирішенні питання працевлаштування. Застосовуючи метод провідних індикаторів, показників, що змінюються в тім же напрямку, що й

досліджуваний показник, але випереджаючи його в часі, можна дослідити, як винагорода спричиняє зміну попиту і пропозиції праці на ринку.

Людина не може миттєво визначати для себе, яка галузь для неї є найбільш привабливою з точки зору винагороди. Для цього необхідний певний проміжок часу, необхідний для збору та аналітичного осмислення інформації. Тобто між динамікою провідного індикатора та аналізованого показника повинен існувати певний часовий лаг. Визначення цього лагу відбувається на основі послідовного перебору величин лагів та відповідних коефіцієнтів кореляції між провідними індикаторами та аналізованим показником.

Неефективна робота підприємств певної галузі викликає негативну мотиваційну реакцію, оскільки призводить до зниження так званої віддаленої мотивації.

Сутність віддаленої мотивації полягає у наступному. Одночасно підприємство зацікавлене і в формуванні постійного контингенту персоналу. Зростаюча ціна робочої сили, вкладення у “людський капітал”, у навчання та кваліфікацію робить надзвичайно не вигідним оновлення складу робітників.

Стимулювання освітнього, професійно-кваліфікаційного розвитку працівника із закріпленням його на підприємстві відповідає принципам трудової мотивації. Віддалена мотивація конкретно пов’язана з перспективами професійного, кваліфікаційного, освітнього зростання упродовж всього трудового життя на підприємстві. У зростанні професійно-кваліфікаційного, освітнього рівня зацікавлений сам індивід, адже це відповідає його потребам у самореалізації.

Стратегія трудової мотивації, заснована на мотивації з активним використанням стимулів довготермінової дії, розвиває діяльність, надаючи їй максимально смислотворний контекст, і з цієї точки зору вона виглядає сьогодні найбільш ефективною та раціональною. Стратегічний рівень трудової мотивації спрямовано через віддалену мотивацію на реалізацію життєво осмислених механізмів мотивації. Коротка мотивація здійснює підтримуючу, направляючу функцію.

Треба відзначити, що досвід роботи в умовах переходу до ринкової економіки у нашій країні ще не достатньо багатий фактами побудови струнких мотиваційних систем. З цієї точки зору інтерес представляє звернення до досвіду індустріально розвинених країн з ринковою економікою. У західній економічній літературі не склалася теорія віддаленої мотивації, тим не менше всі теперішні підходи у практичному менеджменті базуються на політиці віддаленої мотивації. Дж.Шервуд відзначає, що в трудовій діяльності “...перспектива змушує людину повірити у свою корисність і значимість” [2].

Розвиток віддаленої мотивації персоналу у західних компаніях здійснюється шляхом закріплення працівників за компаніями (конкуренція внутрішнього ринку праці): створення широкого спектра моральних стимулів, додаткових виплат і пільг, вироблення філософії компанії (тенденції, ритуали, направлені на виховання гордості); пільговий продаж акцій (розподіл власності); участь у прибутках і в управлінні; все більш широкий облік стажу. При цьому західний практичний менеджмент відзначається тим, що всі ці фактори використовуються системно. Саме їх системність при врахуванні стажового фактора дозволяє вести мову про використання віддаленої мотивації як стратегії трудової мотивації у практиці західного менеджменту. Це можна прослідкувати на прикладі найкрупнішої американської корпорації ІБМ.

Найкрупніший західнонімецький концерн БАСФ, не дивлячись на те, що у своєму окрузі є основним роботодавцем, у своїй соціальній організації приділяє першочергову увагу інтеграції кожного робітника у виробничу систему на довгі роки. Кожен зайнятий на БАСФ у середньому працює понад 15 років. Системи стимулювання і розвитку персоналу працюють синхронно. З одного боку – пільгове забезпечення найдешевшим і добротним житлом (вартість житла, котре БАСФ надає своїм працівникам на 100 – 800 марок дешевше, аніж в середньому по ФРН), 300 їдалень з дешевими обідами працюють цілодобово, першокласне медичне обслуговування, висока заробітна платня, плюс

щорічна, залежно від стажу, премія (125-175 % від окладу), 40-годинний робочий тиждень та 30-35 денна відпустка з додатковою оплатою 30 марок на день.

В управлінні віддаленої мотивації великий досвід накопичений у Японії. Окрім специфічного, властивого лише Японії, можна виділити і загальне, універсальне, таке, що має значення для будь-якої країни. До цього загального можна віднести інтеграцію інтересів підприємства і працівника, високий ступінь залежності стимулів працівника від фірми і від його відданості їй; пріоритет колективних інтересів перед індивідуальними, широке заохочення кооперації, групових форм праці; баланс інтересів управлінців, персоналу та інвесторів; формування партнерських зв'язків фірмами, що співробітничать, покупцями і постачальниками.

Яскравим доказом того, як стрімко падає привабливість підприємств деяких галузей промисловості (легка промисловість, машинобудування та інші) для працівників, є рівень прийому на технічні спеціальності у навчальні заклади всіх рівнів акредитації. У 2010 році спостерігалася ситуація, в якій навіть бюджетні місця на означені спеціальності у багатьох вишах залишалися вільним або заповнювалися неймовірними зусиллями. Не сприяє зростанню популярності технічних та технологічних професій навіть Наказ міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем (Порядок, п.1.3) 25.02.2008 N 82. Але вже декілька років такі дотації не закладаються в бюджет.

Одним із заходів, який повинен сприяти наповненню ринку праці спеціалістами технічних спеціальностей, є запропоноване Міністерством освіти і науки України на наступний рік збільшення бюджетних місць на спеціальності технічного напрямку та збільшення на 20 балів результатів незалежного тестування для абітурієнтів технічних спеціальностей. Однак, якщо паралельно з цим економічна політика держави не буде передбачати розвиток промисловості, то з часом (як мінімум через 4-5 років) країна одержить нові соціально-економічні проблеми: зростання безробіття серед молоді, соціальна напруженість, збільшення виплат по безробіттю та т.п.

Здійснювана економічна політика спрямована переважно на фінансову стабілізацію, послаблення бюджетної кризи. Але в ній не приділяється достатньої уваги балансу між безробіттям та інфляцією, підвищенню зарплатоємкості і посиленню інституціоналізації ринку праці, специфікації повноважень приватної власності, що утруднює формування дієвого механізму активізації трудової діяльності.

До факторів мотиваційного впливу макрорівня слід також віднести екологічний стан в галузі взагалі, який впливає на працівника, формуючи позитивний чи негативний відбиток на його тривалості життя і стані здоров'я. Тобто антропогенна складова впливає на збереження кількості та якості трудових ресурсів і відтворення запасів праці.

Показовим є те, що економічна ситуація, яка багато в чому залежить від політичної волі та відповідного правового клімату, характерним на сучасному етапі розвитку є наявність значного тіньового сектору. Причому його рівень в значній мірі залежить від рівня економічного розвитку. Так, в Херсонській області, яка внесла до ВВП України у 2010 році лише 1,4% рівень зайнятості у неформальному секторі склав 37,6 – один з найвищих в Україні.

Ця ситуація свідчить про те, що існує так звана вимушена тобто безальтернативна мотивація. Люди вимушені шукати роботу у тіньовому (неформальному секторі) оскільки формальний сектор не може запропонувати робочі місця та гідну заробітну плату. Така ситуація закріплена роками призводить до формування у свідомості населення сталих стереотипів про те, що працювати у тіні, не сплачувати податки та порушувати закони – це нормально. Ось, чому законотворчим органам треба негайно вирішувати проблему створення нових робочих місць. Затягування вирішування цього питання є руйнівним для трудового потенціалу країни та її економічного майбутнього.

Рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки за регіонами

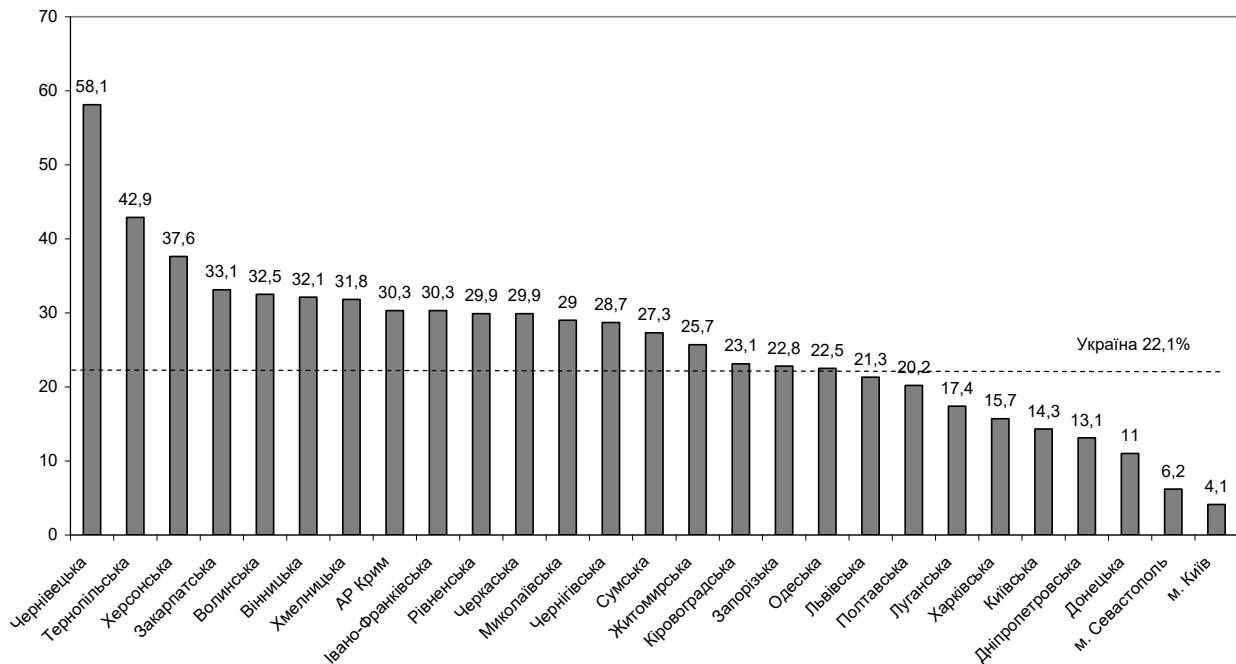


Рис. 1. Рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки за регіонами.

Життєві цінності та уподобання жінок і чоловіків значно розходяться, що також викликає і неоднакову реакцію на чинники мотивації макрорівня. Як свідчить статистика жінки та чоловіки по різному проявляють свою трудову активність у сфері виробництва, тому важливо враховувати гендерну політику при дослідженні чинників мотивації.

Так, серед населення працездатного віку рівень безробіття (за методологією МОП) зріс на 0,1 в.п. та становив у 2008р. 9,1% економічно активного населення цієї вікової групи. У той час як серед жінок спостерігалось зниження цього показника (з 9,9% до 8,5 % економічно активного населення), у чоловіків, навпаки відбулось його зростання (з 6,6% до 8,1%).

Варто приділити увагу гендерному аспекту, що характеризує поділ ринку праці за статтю. В 2008 році по Україні загальна кількість працюючих за статеву ознакою розподілялась майже порівну (у кількісному вимірі чисельність зайнятих жінок склала 10122,6 тис.осіб, це становить 48,27 % від загальної чисельності; чоловіків – 10849,7 тис.осіб або 51,73%), що можна спостерігати і в Херсонському регіоні. Динаміка зайнятого населення за статтю приведена на рис.2 .

Слід відмітити, що по даних роках частка жінок в загальній чисельності зайнятого населення не перевищувала 49%, а частка чоловіків – 52%; щодо населення працездатного віку, то частка жінок на протязі даних років зменшувалась (у 2008р. склала 45,9%), а частка чоловіків навпаки зростала і у 2008 році дорівнювала 54,1%.

У Херсонській області рівень зайнятості чоловіків вище, ніж в цілому по Україні майже за всіма віковими групами: у віковій групі 15-24 роки – на 1,5в.п.; 35-39 років – на 0,9 в.п.; 40-49 років – на 7,8 в.п.; 60-70 років – на 3,8в.п. Рівень зайнятості жінок вище ніж в Україні лише по двох вікових групах: 30-39 років – на 0,56 в.п., 60-70 років – на 4,3 в.п.

У більшості видів економічної діяльності нерівномірний розподіл працівників за статтю, а також диспропорційне вивільнення та працевлаштування зумовлено умовами праці, зокрема заборонаю використання праці жінок на особливо важких та шкідливих роботах. Також чоловіки зайняті переважно на посадах керівників, а праця жінок більше застосовується на посадах службовців та технічного персоналу. Тому середня заробітна

плата чоловіків у середньому по економіці країни на 24,8% перевищує відповідний показник у жінок. І така ситуація склалася в переважній більшості видів економічної діяльності.

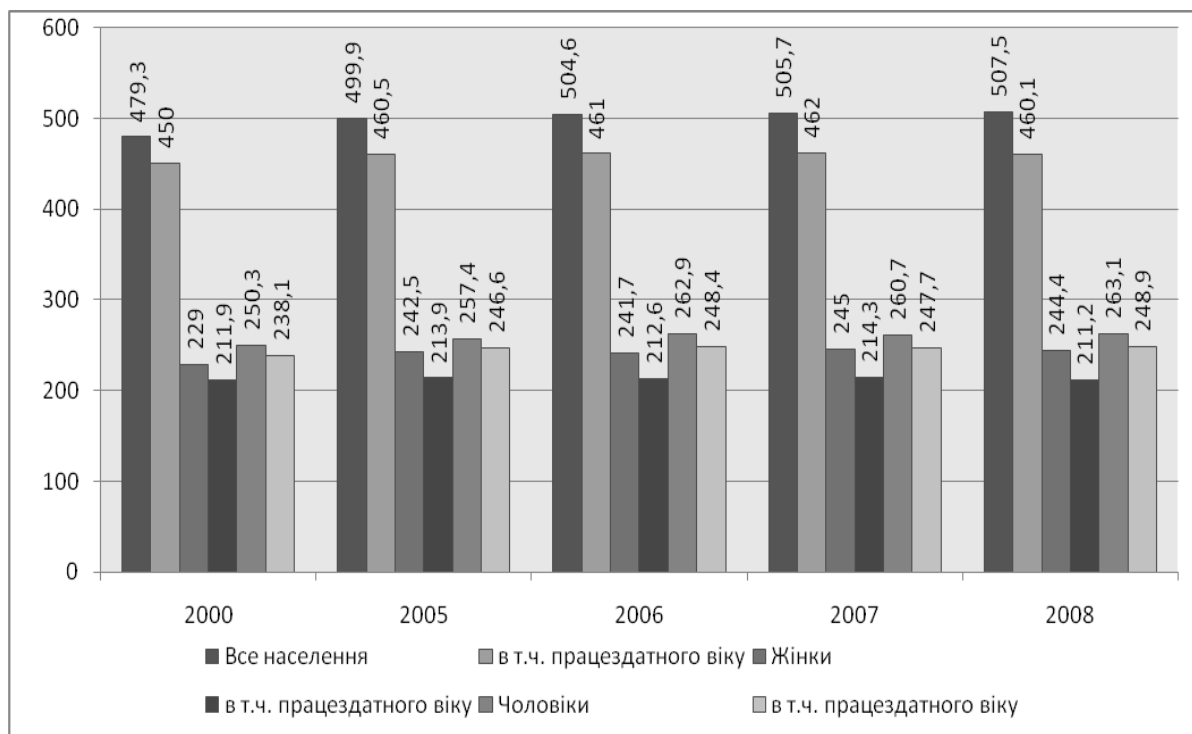


Рис.2. Динаміка зайнятого населення за статтю в Херсонській області, тис.осіб.

Жінки регіону не завжди рівні з чоловіками: тривалість безробіття у жінок триваліше, заробітна плата – нижча, існує дискримінація при призначенні на керівні посади. Для досягнення гендерної рівності потрібно забезпечити стабільний розвиток економіки, підвищити рівень життя населення, зменшити різницю в рівнях оплати праці за видами діяльності.

Вищенаведені приклади мотиваційних факторів дозволяють згрупувати їх за сферою походження та дії (табл. 1).

Таблиця 1

Мотиваційні фактори макрорівня

ЕКОНОМІКА	ПОЛІТИКА
Проблеми банківського кредитування	Робота в «тіні»
Проблеми іноземного інвестування	Робота за давальницькими схемами
Курсові коливання	Податкові пільги
Зростання виробництва у 2010	Судова система
	Корупція
РИНОК	СОЦІУМ
Скорочення споживчого ринку	Одержання освіти за бюджетні кошти
Ввезення дешевого імпорту	Середня заробітна плата в галузі
Створення спеціалізованого галузевого парку	Дотації роботодавцям за перше робоче місце
Вигідне географічне розташування України	Право персоналу брати участь у прийнятті економічних рішень
Інфляція	Комп'ютерна грамотність
	Відхилення середньої заробітної плати в галузі

	від середньої заробітної плати у промисловості
	Пенсійна реформа
	Наявність соціальних гарантій
	Екологічний стан галузі
	Демографія (гендерна складова)

Висновки. Таким чином, виокремлено чотири групи факторів мотиваційного впливу на макрорівні - у сфері економіки, політики, ринку, соціуму.

Розглядаючи принцип групування факторів мотивації на макрорівні, необхідно брати до уваги, яким чином вони будуть узгоджуватись у подальшому аналізі з іншими компонентами мотиваційного потенціалу. Тому на етапі групування та визначення факторів мотивації макрорівня доцільно розглянути і підходи до групування інших компонент мотиваційного потенціалу.

Життєві цінності, а відтак і відповідні їм життєві потреби, у зарубіжній практиці прийнято поділяти на 6 рівнів – соціальні, політичні, економічні, наукові, естетичні, релігійні. Адаптуючи такий підхід до українського менталітету та одночасно узгоджуючи їх із найбільш значущими мотиваційними факторами макро- та мікрорівня можна виділити такі групи мотиваційних факторів - соціальні, політичні, економічні. Для можливості порівняння всіх компонентів мотиваційного потенціалу їх доцільно класифікувати за єдиною кількістю ознак.

Анотація

Розглянуто макроекономічні проблеми соціально-економічного характеру як передумови формування факторів мотиваційного потенціалу. Виокремлено чотири групи факторів мотиваційного потенціалу на вищих економічних рівнях - у сфері економіки, політики, ринку, соціуму.

Ключові слова: активізація трудової діяльності, мотиваційний потенціал, персонал підприємства, промислові підприємства.

Аннотация

Рассмотрены макроэкономические проблемы социально-экономического характера как предпосылки формирования факторов мотивационного потенциала. Выделены четыре группы факторов мотивационного потенциала на высших экономических уровнях - в сфере экономики, политики, рынка, социума.

Ключевые слова: активизация трудовой деятельности, мотивационный потенциал, персонал предприятия, промышленные предприятия.

Summary

Examined the macroeconomic problems of socio-economic factors as prerequisites for the formation of motivational potential. The four groups of factors of motivational potential for higher economic levels are defined - economic, political, market and society.

Key-words: activation work, motivational potential, the staff of the enterprise, industrial enterprises.

Список використаних джерел:

1. Мескон М.Х., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджменту. - М.:Справа, 1992. - с. 373
2. Шервуд Дж. Создание производственных структур с преимуществами конкуренции. — М.: Наука, 1991.