

УДК 331.101.3.+005.13

Ткаченко А.М., д.е.н., професор
завідувач кафедри економіки підприємства
Дмитренко О.М., аспірант
Запорізька державна інженерна академія

ФОРМУВАННЯ МОТИВІВ ТА СТИМУЛІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Ткаченко А.М., Дмитренко О.М. Формування мотивів та стимулів у системі управління. У статті розглянуто соціально-психологічні аспекти мотивації працівників підприємства, при цьому особливу увагу приділено напрямкам мотивації молодих фахівців. Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів за рахунок удосконалення системи мотивації трудової діяльності.

Ткаченко А.М., Дмитренко О.М. Формирование мотивов и стимулов в системе управления. В статье рассмотрены социально-психологические аспекты мотивации работников предприятия, при чем особое внимание уделяется направлениям мотивации молодых специалистов. Предложены пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов за счет усовершенствования системы мотивации трудовой деятельности.

Tkachenko A.M., Dmitrenko O.M. Forming of motives and incentives with reference to the management system. Social-psychology aspects of enterprise workers motivation, the special attention are given to the directions of young specialists' motivation, are described in this article. The ways of working resources usage efficiency increasing due to labour activity motivation system improvement are offered.

Активізація економічного розвитку в Україні потребує від підприємств формування нових підходів до управління, застосування яких повинно забезпечити не тільки їх виживання, але й вирішення завдання мотивації персоналу.

Дослідження мотивації персоналу як складової управління суб'єктом господарювання висвітлено в роботах вчених: Д.П. Богині, В.М. Гриньової, Є.П. Ільїна, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, М.І. Погорєлова та багатьох інших.

Слід зазначити, що в цілому мотиваційна система ґрунтується на складному комплексі взаємозв'язаних і взаємообумовлених різних потреб. Вони сприяють динамічному утворенні стійких потягів. Потреби людини виступають як стан або властивості особи відповідно до змін соціального оточення та часу.

Актуальність проблеми мотивації та стимулювання, обумовлена невідкладними потребами суспільства в створенні суспільних і соціальних технологій, для вирішення економічних проблем, пов'язаних із самореалізацією в системі управління персоналом підприємств і ефективністю управління.

Розгляд соціально - психологічних аспектів мотивації дозволить визначити напрями проектування системи управління персоналом підприємств спрямованої на ефективне використання мотиваційного поля.

Зокрема Афонін А.С. засилає, що "в рамках дослідження проблеми людського чинника на передній план висувається не абстрактна людина, а її конкретна діяльність, яка на поверхні реального економічного життя виявляється у вигляді певних актів, дій, вчинків, сукупність яких зазвичай розглядається як поведінка і визнається однією з форм вираження суспільних стосунків" [1], у психології діяльністю прийнято вважати форму активності, спрямованому на досягнення усвідомлених цілей, спонукуваних різними мотивами, що вимагає відповідних способів виконання.

Причинно-тимчасовою детермінацією поведінки, (згідно з дослідженнями Е.Головахи та А. Корнику), яка веде до само актуалізації, є свідомо включеність у перспективні постановки цілей ("сьогодення" підкоряється причинній обумовленості "майбутнім" [3]).

З одного боку, це знаходить вираження в процесах активної адаптації до динамічних станів середовища, а з іншого боку, - в необхідності її перетворення відповідно до цілей, які вибирає особа. Чим більше питома вага актуальних і насичених зв'язків, тим більша їх значущість і звернення до майбутнього, чим нижча мотиваційна значущість цілепокладання тим, нижчі причинні стосунки життєвої перспективи." Життя проходить даремно" [2].

Існує єдина система потреб у всіх людей, яка укладається в сурову ієрархічну структуру (фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні, потреби в повазі та самореалізації, потреба в самоактуалізації та ін.). Потреби вищерозміщених рівнів можуть бути задоволені лише тоді, коли будуть задоволені основні потреби. Задоволення вищого рівня потреб досягає лише відносно невелика частина людей, оскільки тут йдеться про творчі, креативні, незалежні, відповідальні та інші властивості розвиненої особи.

Ієрархічна модель потреб А.Х. Маслоу. [10] у гуманістичній школі психології розкриває внутрішні утворення мотивів, проте в даній концепції не відведено місце зовнішній мотивації, потребі людини в причетності та визнанні.

Мотивація, заснована на потребі в причетності, виявляється в прагненні особи до налагодження дружніх взаємин, наданні допомоги іншим, співпраці, встановленню конструктивних міжособових стосунків.

Однією з авторитетних змістовних мотиваційних теорій вважається теорія Девіда Мак Клееланда, заснована на обліку таких потреб вищих рівнів, як влада, успіх, причетність. З точки зору Мак Клееланда, [10] потреба влади виявляється у вигляді бажання впливати на інших людей. Індивідууми з потребою влади, як правило, відверто і енергійно відстоюють своє прагнення до лідерства, свої первинні позиції, що висловлюють намір очолити групу, колектив.

Потреба успіху розміщена між потребою в пошані та самореалізації за теорією А. Маслоу. Люди з великим прагненням до успіху уникають підвищеною ризику, сміливо беруть на себе відповідальність при вирішенні

різних проблем і подоланні перешкод, що заважають досягненню мети. Вони ініціативні й послідовні при доведенні справ до кінця. Така людина може бути вельми ефективна при виконанні завдань, що вимагають групової роботи.[10]

Будь-яка діяльність ґрунтується на певному мотиві поведінки, під якою слід розуміти активні рушійні сили, що визначають вибір особою конкретної дії залежно від тієї або іншої мети. Наприклад, молодь зазвичай віддає більшу перевагу соціальним потребам порівняно з потребами в пошані, самоповазі, лише з віком встановлюється зворотна перевага.

Мотивацію прийнято ділити на матеріальну та нематеріальну. Найважливішим мотивом для більшості працівників є задоволеність своєю працею і підтвердження їх значущості.

Управління такими мотивами, як кар'єрне зростання, статус, інтерес до роботи, зрозумілість мети може впливати на молодих фахівців не менше, ніж зарплата та премії ("хотторнський ефект" Е. Мейо) [10].

Структура провідних здібностей і рівень їх розвитку, а також індивідуально - типологічні особливості та властивості людини, як самостійні одиниці, створюють спрямованість пізнавальній інтелектуальній і творчій активності особи. Що, у свою чергу, дозволяє людині формувати та розвивати своє "Я", визначати своє місце в структурі суспільства, ідентифікувати свої права та обов'язки.[3]

Область організаційно - практичної мотивації містить три мотиваційні блоки:

- Мотивацію трудових функцій;
- Мотивацію творчої актуалізації;
- Мотивацію досягнень, кар'єри, винагороди.

Всі три блоки пов'язані як з трудовою діяльністю, з її предметно-практичною організацією, так і з системою потреб, які вона дозволяє задовольняти. Ця сфера відображає групу механізмів активізації, пов'язаних з практичною користю, з вигодою і може активізувати творчу складову особи, розвиток численних професійно важливих властивостей і якостей суб'єкта організаційної діяльності.[6]

Різні за своїми індивідуально-психологічними характеристиками люди мають подібні мотиви соціальної поведінки.

Соціальні установки, цінності, диспозиції є результатом стереотипного мислення, що виникає як продукт соціально-психологічного синтезу соціального оточення та привласнення його норм і цінностей у процесі розвитку особистості.

Мотиваційні характеристики молодих фахівців на етапі становлення трудової діяльності мають подібні форми. При чому зовнішня мотивація буде, як правило, переважаючою. До зовнішньої мотивації відносять:

- гроші;
- кар'єру;
- статус, визнання;
- престижні речі (будинки, машина і т. д.);

- можливість подорожувати.

Внутрішня мотивація - це те, чому людина докладає своїх зусиль, чому вона діє день за днем, прагнучи зробити своє життя і життя інших людей кращим. Внутрішня мотивація - це те «паливо», яке підтримує і не дає здатися у момент подолання труднощів і невдач. До внутрішньої мотивації відносять:

- мрію, прагнення до самореалізації;
- прагнення до творчості;
- самоствердження;
- переконаність;
- цікавість;
- особисте зростання;
- потреба спілкування. [8]

Активність є найважливішою загальною властивістю особи, і виявляється воно в діяльності, в процесі взаємодії з довкіллям. Але що саме спонукає людину діяти певним чином, ставити перед собою ті або інші цілі і добиватися їх?

Активність задається спрямованістю і, насамперед, потребами. Потреба - це спонукання до діяльності, яка усвідомлюється і переживається людиною як нужда в чомусь, недолік чого-небудь, незадоволення чим-небудь. Спрямованість - це система мотивів, потреб, інтересів, переконань.[4]

На шляху узгодження потреб із спрямованістю своєї трудової діяльності не рідко виникають певні бар'єри суто психологічного характеру. Незнання їх здатне призвести до істотних помилок, серйозних втратах. Мокшанцев Р.І. [9], серед інших вказує на те, що людина частенько задоволена тим, що має. Тому установка на те, аби не зачіпати проблему, що виникла, поки вона не торкнеться когось особливо, досить поширена. Проте у сучасному швидко - змінному світі людині важко чогось досягти, якщо вона не передбачає ситуацію, не йде назустріч труднощам. Як говорять: «Необхідно бігти, аби лише залишатися на місці».

Зміну мотивів із зовнішніх на внутрішні у молодих фахівців можна представити у вигляді віяла. Зміст вибору залежатиме від мотиву на самореалізацію, соціального оточення, адаптації на робочому місці та кар'єрного зростання, а так само від задоволеності винагородою за свою працю.

Крім того, тут буде присутній часовий чинник. Самореалізація фахівця обернено пропорційна втраченому часу на її реалізацію. Науково-технічний прогрес, сучасне інформаційне забезпечення швидко змінюють світ. Немає можливості у людини довго ставити цілі, легше змінити цінності.

Цінності є основою спрямованості. Самореалізація має динаміку в бік зміни цінностей. Молодий фахівець має значну потребу в досягненні мети, ставить собі високі, але реальні цілі. Для нього важливі значні досягнення.

У сучасних умовах економічної політики в державі показники самореалізації як працедавця, так і найнятого робітника змінюють свої форми порівняно з періодом пострадянським. Самореалізація зростає при успіху і знижується при невдачах. Ця динаміка чітко виражена у молодих фахівців і

залежить від переважаючого типу мотивації: уникнення невдачі - «мотивації Від» або «мотивації До», - досягнення успіху. [10] Мотивація досягнення успіху сприяє розвитку самоосвіти.

Було б цікаво вивчити динаміку розвитку самоосвіти та її механізмів молодих фахівців сьогодні та порівняти з даними минулих років. У сучасній молоді досить рано формується спрямованість на економічні результати праці, що може перешкоджати її творчій складовій. Чи це так?

Відомо, що в колективі рівень творчості вищий ніж при індивідуальній праці, колективізм - принцип соціалізму змінився індивідуалізмом - принципом капіталістичного суспільства. Може через це сучасна молодь самостійна, незалежна, прагне брати на себе відповідальність за результат своєї життєдіяльності.

Самоосвіта означає формування та вдосконалення самого себе.

Цінності та переваги колективізму й патріотизму, родинних стосунків, географічних, етнічних, кліматичних умов, до яких адаптована людина, слабшають, стають другорядними. Чим же вони заміщуються? Самоактуалізація залишається але, її реалізація лежить в інших системах цінностей: в успіху і досягненнях, накопиченні багатства, набутті статусу, підвищенні життєвого рівня.

Самореалізація набуває ще більшої актуальності, оскільки сприяє задоволенню комплексу потреб молодих фахівців. Проте протиріччя, пов'язані із здобуванням освіти, своєчасності працевлаштування, задоволеністю і відповідністю трудової діяльності своїм здібностям, а також інші взаємопов'язані чинники потребують детального вивчення.

Спрямованість на самореалізацію молодих фахівців залежить не лише від самих молодих людей, а й від зовнішнього середовища, підприємства, де вони починають трудову діяльність.

Особистісні риси, наявні в кожного з нас, на думку А.А. Бодальова, [6] і, перш за все ті з них, які складають нашого характеру, визначають і поведінку, стосунки з іншими, особисте зростання. Основними характеристиками особи в цьому відношенні є: активність (прагнення розширити сферу своєї діяльності), спрямованість (система мотивів, потреб, інтересів, переконань) і участь у спільній діяльності соціальних груп, колективів.

Таким чином, система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спеціальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та кар'єрного зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретного підприємства. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

Щодо колективної психології, то формування дієвої системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення відносин між: роботодавцями й найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами і визначення особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.[12. С. 289]

Список літератури

1. Афонин А.С. Трудовое поведение. К.: Украина. 1991.
2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд. МГУ, 1990. - 288 с 49. Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого понимания. М., 2000.
3. Головаха Е.И., Кррник А.А. Структура групповой деятельности. Социально - психологический анализ. Наукова думка, 1979. - 138с.
4. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию. М., 2000.
5. Журавлев Г.Е. Системные проблемы развития математической психологии.- М.:Наука, 1983.-288 с.
6. Казимиренко В.П. Социальная психология организаций. К.: МЗУУП.1993 - 384 с.
7. Мокшанцев Р. И. Психология переговоров. М. - Новосибирск, 2002.
8. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт и практика / под ред. Е.В. Таранова, Ю.М. Забродина/. - Курган 1983. - 149 с.
9. Ткаченко А.М., Воронкова В.Г., Ткаченко М.О. Міжнародні економічні відносини Навчальний посібник. - К.: "Видавничий дім" Професіонал", 2009. - 352с.
10. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 608 с.
11. Психология. Словарь. / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М., 1990.
12. Економіка підприємства: підручник / М.Г. Грещак, В.М. Колот,

О.Г.Мендрул та ін.; за заг. та наук. ред. Г.О. Швиданенко. – вид. 4-те, перероб. і доп. – К.: КНЕУ. – 2009. – 816с.

Ключові слова: мотив, формування, стимул, мотивація, підприємство, трудова діяльність, потреби, активність

Ключевые слова: мотив, формирование, стимул, мотивация, предприятие, трудовая деятельность, потребности, активность

Key words: motive, forming, incentive, motivation, enterprise, labor activity, necessities, activity