

Узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки: деякі автори розглядають інновацію, як процес [3; 13 – 15; 17; 20; 21; 23; 24; 26 – 30], інші – як зміну [4; 10; 16; 31; 33], а інші – як результат [18; 19; 22; 25; 32; 35]. На думку авторів статті, інновацію слід розглядати як об'єкт, упроваджений у виробництво в результаті використання наукового дослідження або відкриття, якісно відмінного від попереднього аналога, що характеризується більш високим технологічним рівнем, новими споживчими якостями товару або послугами порівняно з попереднім продуктом; виробничі, організаційні, фінансові, науково-дослідні, навчальні та інші сфери, що забезпечують економію або формують умови для економії.

Таким чином, інновація – це нововведення, яке пов'язане з науково-технічним прогресом (НТП) і полягає у відновленні основних фондів та технологій, удосконаленні управління й покращенні економічних показників підприємства.

На підставі проведеного дослідження існуючих підходів до визначення таких категорій, як нововведення та інновація, авторами обґрунтовано, що між цими поняттями є принципова різниця. Так, поняття "нововведення" визначає більш загальне явище відносно категорії "інновація". Визначення поняття "нововведення" перебувають у постійній трансформації та розвитку й доповнюються певними якостями, які враховують особливості та вимоги певного етапу розвитку економіки держави. Інновація вважається необхідною умовою для впровадження нововведення.

Література: 1. Завлин П. Н. Оценка эффективности инноваций / П. Н. Завлин, А. В. Васильев. – М.: Бизнес-пресса, 1998. – 388 с. 2. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С. Ф. Покропівного. – К.: КНЕУ, 2000. – 432 с. 3. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Пер. с англ.; [Авт. пред. и науч. ред. К. Ф. Пузыня. – М.: Экономика, 1989. – 272 с. 4. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 456 с. 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 704 с. 6. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства в Україні / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. – К.: Знання, 1999. – 156 с. 7. Уайт П. Управление исследованиями и разработки / Сокр. пер. с англ.; [Под. ред. Д. Н. Бобрышева. – М.: Экономика, 1982. – 24 с. 8. Гвишиани Д. М. Теоретические аспекты исследований инновационных процессов и формирование инновационной политики: Инновационная политика развитых капиталистических государств / Д. М. Гвишиани, В. И. Громека. – М.: Знание, 1990. – 84 с. 9. Уткин Э. А. Курс менеджмента: Учебник для вузов. – М.: Зеркало, 1998. – 448 с. 10. Валента Ф. Управление инновациями. – М.: Прогресс, 1985. – 440 с. 11. Иванов М. М. США: управление наукой и нововведениями / М. М. Иванов, С. Р. Колупаева, Г. В. Кочетков. – М.: Наука, 1940. – 216 с. 12. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. Г. Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд. ТРТУ, 1998. – 132 с. 13. Хауштайн Х. Leitung industrieller Forehung. – Berlin, 1979. 14. Лапин В. Н. Социальные аспекты управления нововведением. – М.: Наука, 1981. – 520 с. 15. Братан Т. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – 712 с. 16. Волдачек Л. Стратегия управления инновациями на предприятии. – М.: Экономика, 1989. – 444 с. 17. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. – М.: Прогресс, 1990. – 212 с. 18. Молчанов И. Н. Инновационный процесс. – СПб.: Наука, 1995. – 152 с. 19. Голберг Л. М. Статистика науки и инноваций. Краткий терминологический словарь. – М.: Акалис, 1996. – 340 с. 20. Пиксон Ф. Инновационный менеджмент. – М.: Экономика, 1997. – 240 с. 21. Медынский В. Г. Инновационное предпринимательство. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 536 с. 22. Завлин П. Н. Инновационный менеджмент. Справочное пособие. – СПб.: Наука, 1997. – 432 с. 23. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инновации. – М.: Филинь, 1997. – 272 с. 24. Макаров В. Л. Введение нетехнических нововведений // Экономика и организация промышленного производства. – 1983. – №10. – 52 с. 25. Канторович Л. В. Системный анализ и некоторые про-

блемы научно-технического прогресса // Диалектика и системный анализ. – М.: Наука, 1983. – 76 с. 26. Гвишиани Д. М. Диалектикоматериалистические основания системных исследований // Диалектика и системный анализ. – М.: Наука, 1986. – 136 с. 27. Лапин В. Н. Системно-деятельная концепция исследования нововведений // Диалектика и системный анализ. – М.: Наука, 1986. – 536 с. 28. Кабаков В. С. Менеджмент: проблемы – программы – решение. – Л.: Лениздат, 1990. – 248 с. 29. Раннопорт В. Диагностика управления: практический опыт и организации. – М.: Экономика, 1998. – 80 с. 30. Пиннинг И. П. Новая технология и организационные структуры. – М.: Экономика, 1990. – 420 с. 31. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 720 с. 32. Левинсон А. Экономические проблемы управления научно-техническим прогрессом. Опыт системного анализа. – М.: Экономика, 1973. – 128 с. 33. Яковец Ю. В. Ускорение научно-технического прогресса. Теория и экономический анализ. – М.: Экономика, 1988. – 300 с. 34. Бешелев С. Нововведение и мы / С. Бешелев, Ф. Гурвич. – М.: Наука, 1990. – 512 с. 35. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. – М.: Властелин, 1993. – 380 с. 36. Абрамов С. И. Инвестирование. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. – 436 с. 37. Вовканич С. Инновационный розвиток України як стратегія реалізації національної ідеї / С. Вовканич, Х. Копистянська, С. Цапок // Регіон. Економіка. – 1999. – №2. – С. 40. 38. Ковалев Г. Д. Инновационные коммуникации. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 352 с. 39. Крук М. І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку України – Львів: Вид. Центр Львів. нац. університету ім. І. Франка, 2001. – 400 с. 40. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Наукове видання. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 472 с.

Стаття надійшла до редакції
7.11.2007 р.

УДК 331.101.3

Лаптев В. І.

МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Using existent informal and processual theories of motivation, their advantages and disadvantages – the model of a joint-stock company's top managers' motivation is developed. This model, based on the Porter – Louler's theory, takes into account the top managers' labor distinctions, their motives, inside causes, values and outside causes – stimulus.

Однією з невід'ємних складових управління будь-яким підприємством є система мотивації, яка становить спонукач свідомої координованої діяльності співробітників даного підприємства. Мотивація – базис управління та загальна функція для інших трьох функцій управління (планування, організації та контролю), оскільки її реалізація знаходить місце й при їхньому виконанні. Метою мотивації є спонукання членів організації до праці, виконання поставлених завдань для забезпечення ефективної діяльності компанії в процесі досягнення стратегічних цілей. Запорукою ефективної діяльності виступає висока продуктивність праці. Однак працювати продуктивно протягом робочого дня, представляти результати своєї праці у встановлені строки та вважати цілі компанії вищими за інші є доволі складним завданням, для виконання якого повинна існувати значна спонукальна причина.

Особливого значення це питання набуває сьогодні, коли в умовах трансформації економіки, формування нових економічних відносин існує криза праці: девальвовані трудові цінності й орієнтири, праця перетворилася з основи способу життя в засіб виживання та задоволення власних матеріальних потреб.

Проблемі мотивації та стимулювання присвячена велика кількість праць закордонних і вітчизняних науковців та спеціалістів у сфері управління організацією – М. Мескон [1], А. Кібанов [2], А. Єгоршин [3], А. Колот [4], В. Сумін [5], Л. Балабанова й О. Сардак [6], Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовська [7], Ю. Г. Одегов [8], С. Шекшня [9] тощо, – проведено плідні дослідження стосовно потреб, мотивів та стимулів людини в процесі економічної діяльності.

У той же час слід зазначити, що в більшості наукових праць та досліджень таким виконавцем виступає робітник або будь-який елемент керованої системи. Однак у зв'язку з формуванням корпоративних відносин і розвитком корпоративної форми господарювання особливий інтерес викликає керуюча система: потреби та мотиви членів органів управління акціонерного товариства, особливості стимулювання їхньої праці. Це пов'язано з тим, що безпосередню діяльністю членів органів управління є сам процес управління, прийняття управлінських рішень, під яким розуміється творча складова в діях управління. Тобто їх діяльність – це процес формування самостійного, індивідуального умовиводу, отриманого на основі інформації для вирішення певного завдання. Такий процес заздалегідь складно визначити у часі.

Робота в органах управління акціонерного товариства (правлінні або наглядовій раді), розуміє під собою статус людини, її заслуги, зроблені кроки кар'єрними сходами. Така діяльність відбувається під впливом певних спонукаючих причин і формує певні ціннісні орієнтири, які дещо відрізняються від мотивів та орієнтацій звичайного працівника.

У зв'язку з цим метою роботи є створення на основі існуючих мотиваційних теорій і досліджень у сфері мотивації та стимулювання моделі мотивації праці членів органів управління акціонерного товариства.

Як було вже зазначено вище, для якісного виконання тієї чи іншої роботи або завдання, дотримання цілей компанії повинна існувати глибинна внутрішня потреба, яка спонукає причини. Такою причиною є мотив – психологічне явище, внутрішній спонукач, який спонукає до дії, пов'язаної з певною метою. Виходячи з цього, мотивація може бути представлена як процес дії мотиву, що виражає спрямованість індивіда, ціннісні орієнтації та визначає його діяльність [10, с. 70 – 71; 11, с. 29]. Мотив формується на основі потреби, яка виникає у людини відповідно до її характерних особливостей, культурного рівня, соціальної позиції тощо. Потреба породжує в людині відчуття відсутності або нестачі чогось і формує її поведінку, орієнтовану на досягнення мети. Ступінь задоволення, який має місце при досягненні мети, впливає на поведінку індивіда в подібних умовах у майбутньому.

Мотив нерозривно пов'язаний із зовнішнім спонукальним фактором – стимулом і, як правило, відображає його [5, с. 103]. Тобто стимул є зовнішнім спонукачем активності працівника, ефект якого опосередкований психікою людини, він відповідає потребам суб'єкта, тобто стимул не є тотожним мотиву, хоча в ряді випадків може перетворюватися в мотив.

Стимул виконує подвійне завдання. З одного боку, він є складовою реальної ситуації й активізує мотиви, а з іншої – в тому випадку, якщо створений ним мотив супроводжує до задоволення потреб людини, викликає відчуття задоволеності. Стимули мають на кожну особу різний вплив, оскільки різним є рівень запитів і структура мотивів індивідів. У зв'язку з цим важливим завданням є створення системи таких стимулів, які відповідають мотивам робітників і направляють їхню діяльність на виконання поставлених завдань.

Саме мотивація та стимулювання, на думку А. Кібанова, є стратегією й тактикою подолання кризи праці. Мотивація виступає стратегією, яка заснована на довгостроковому впливі на робітника з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів робітника, формування відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Стимулювання як тактика вирішення проблеми є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів робітника, на більш повну реалізацію трудового потенціалу, який існує [2, с. 485].

Мотивація та стимулювання як методи управління працею є різними за напрямками, що пов'язано з тим, що процес мотивації спрямований на зміни існуючого стану, а стимулювання – на його закріплення. Однак при цьому вони взаємодоповнюють один одного. Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам має бути адекватним механізму мотивації працівника.

Проведені плідні дослідження стосовно потреб, мотивів та стимулів людини в процесі економічної діяльності дали змогу виділити дві основні групи теорій мотивації: змістовні (теорії А. Маслоу, Д. МакКлеланда, Ф. Герцберга та К. Альдефера) і процесуальні (теорії очікувань, справедливості та комплексна теорія Портера – Лоулера). Такий розподіл дозволяє врахувати вплив особистості на діяльність організації.

Виконані узагальнення сутності змістовних теорій мотивації свідчать про те, що основні відмінності між ними визначаються ступенем деталізації груп потреб [2, с. 486]. У теорії Маслоу їх п'ять, Алдефера – три, МакКлеланда – три, Герцберга – 2 [4, с. 29].

Однак слід погодитися з відомим російським науковцем А. Кібановим, що дані змістовні теорії не відображають повної картини мотиваційного процесу та мають ряд сумнівних тверджень. Адже потреби по-різному проявляються залежно від багатьох ситуаційних факторів (зміст роботи, положення в організації, вік, стать тощо): не обов'язково пряме слідування однієї потреби за іншою, задоволення поверхніх потреб призводить до послаблення їхньої взаємодії з мотивацією тощо [2, с. 487].

На думку В. Суміна, людина у цих моделях не має індивідуальності та розглядається як автомат, а не той, хто конкретно, відповідно до певної потреби реагує на вплив оточуючого середовища [5, с. 117].

Концепція процесуальних теорій мотивації полягає в тому, що робітник, отримавши завдання та визначивши очікувані винагороди за його виконання, оцінює свої можливості отримання винагороди, вираженої кількісними або якісними показниками. Іншими словами, процесуальні теорії пов'язують поведінку людей з їхнім сприйняттям конкретної ситуації й очікуваннями від можливих наслідків обраної поведінки. І, навіпаки, від того, чому буде надана перевага, залежить поведінка та результати діяльності виконавця.

У той же час, як уже зазначалося раніше, в більшості наукових праць та досліджень таким виконавцем виступає робітник або будь-який елемент керованої системи. Однак у зв'язку з обраним напрямком роботи особливий інтерес викликає керуюча система: потреби й мотиви членів органів управління акціонерного товариства, особливості стимулювання їхньої праці.

Слід погодитися з В. О. Суміним, що автори моделей мотивації не пов'язували проблему розвитку організації з особистості на основі подолання проблем, які постають перед ними. При цьому мотиваційні моделі відповідають майже повній автономії особистості. Від особистості залежить її поведінка, орієнтована на задоволення потреби та очікування справедливої винагороди. Інше, що може вплинути на особистість та її діяльність, не враховується [5, с. 110]. Однак це не так. Діяльність управлінців невід'ємно пов'язана з діяльністю компанії. Адже від того, наскільки успішно є робота членів органів управління, залежить ефективність діяльності всього акціонерного товариства, його стабільність та розвиток. У той же час провідне положення підприємства на ринку формує обличчя його керівництва, надаючи можливість задовольнити свої потреби, досягти сформованих ціннісних орієнтирів. Таким чином, розвиток керівника та розвиток компанії нерозривно пов'язані між собою в процесі подолання труднощів і досягнення кожним визнання та певного статусу.

Така ситуація свідчить про велику відповідальність, яка лежить на працівнику системи управління. У зв'язку з цим дуже важливим є в результаті виникаючих складностей та криз не втратити інтерес до роботи. Проведені дослідження показали, що зниження інтересу до роботи у керівників до критичного рівня з початку роботи на займаній посаді відбувається протягом 3,5 – 5 років. Критичний рівень у дослідженні був

позначений евристичним критерієм, який на мові соціологів визначається на пунктирній шкалі ряду інтервалів "дуже цікава робота – зовсім не цікава робота" відповіддю "Не знаю, робота моя цікава чи ні". До того ж зі зростанням кваліфікації (просуванням по службі) період збільшується в середньому на 2,5 місяця. Це говорить про те, що кар'єрне зростання потребує додаткового інтервалу часу на освоєння нового обсягу робіт на наступній сходинці кар'єри. Слід також відмітити, що 80% працівників системи управління за певних об'єктивних і суб'єктивних причин протягом усього трудового періоду 7 – 10 разів змінюють місце роботи [5, с. 111].

Спираючись на зазначене вище та взявши за основу комплексну процесуальну модель мотивації Портера – Лоулера, можна представити модель мотивації праці членів органів управління акціонерного товариства (рисунок).

Модель Л. Портера й Е. Лоулера показує, що мотивація не є простим елементом у ланцюзі причинно-наслідкових зв'язків. У ній ураховано п'ять елементів, які визначають процес мотивації: витрачені зусилля, здатності, отримані результати, винагорода, що сприймається як справедливість, задоволеність як результат зовнішньої та внутрішньої винагороди з урахуванням їхньої справедливості [4, с. 45].

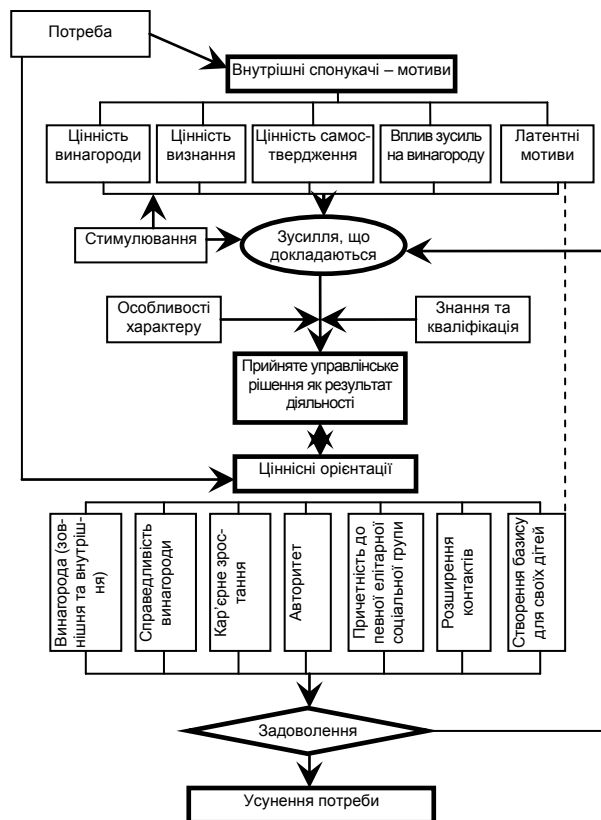


Рис. Модель мотивації праці членів органів управління АТ

Рівень зусиль залежить від цінності винагороди та впевненості робітника в тому, що винагорода залежить від зусиль, яких він докладає.

При досягненні поставлених результатів працівник усвідомлює значущість зробленої роботи, що дозволяє йому внутрішньо заохочуватися, винагороджувати себе за роботу. Також при досягненні результату робітник очікує винагороди з боку керівництва (зовнішня винагорода), яка, на його думку, відповідає витраченим зусиллям і досягнутим від цього результатам порівняно із винагородою іншого працівника за відповідну роботу, адже згідно з теорією справедливості людина завжди піддає суб'єктивній оцінці власну винагороду та порівнює її з тією, що отримали інші за аналогічну роботу. Останнім елементом моделі Портера – Лоулера є задоволення.

Однак модель Портера – Лоулера не відтворює саме таку ситуацію, коли особистість не в змозі задовольнити свою потребу в результаті витрачених зусиль. Це пов'язано з тим, що, на думку авторів даної теорії, результативна праця завжди веде до задоволення працівника. Тобто дана модель не враховує подальшу поведінку людини в даному випадку, що є недоліком, який урахований при побудові моделі мотивації членів органів управління акціонерного товариства. Ще одним недоліком комплексної теорії Портера – Лоулера є відсутність у моделі стимулів – зовнішніх спонукальних факторів, які невід'ємно пов'язані з мотивами людини, відображають їх та направляють діяльність для вирішення поставлених завдань. Стимулювання є частиною системи мотивації, її функцією.

Ураховуючи зазначене вище, на рисунку відображена модель мотивації праці членів органів управління акціонерного товариства, згідно з якою особа, яка входить до системи органів управління, в процесі своєї трудової діяльності, використовуючи свої здібності та спираючись на необхідну інформацію, докладає певні зусилля, що залежать від певних спонукальних причин, які формуються як під впливом власних внутрішніх очікувань, так і в результаті системи стимулів, що формуються та впроваджуються компанією.

До внутрішніх спонукальних, що спонукують управління до праці, відносяться визнання ним цінності винагороди, яку він отримає за свою роботу, та розуміння залежності даної винагороди від витрачених зусиль. До таких мотивів слід також віднести цінність причетності до певної соціальної (елітної) групи та усвідомлення у зв'язку з цим важливості самоствердження й визнання, отримання авторитету, влади та статусу. Також окремо можна виділити групу латентних мотивів, які є прихованими або частково прихованими для людини. Вони не лежать на поверхні його розуміння причин дії, такі мотиви є глибинними для свідомості. Спираючись на ці мотиви, особа підсвідомо приймає те або інше рішення.

Однак усі ці мотиви не є автономними – вони не виникають з нічого. Формування мотивів відбувається в процесі соціалізації індивіда під впливом соціокультурного середовища його життя. Соціалізація й індивідуалізація починаються з дитинства та продовжуються в процесі навчання, роботи, підвищення кваліфікації, просування кар'єрними сходами тощо. Тому завданням підприємства є створення такої системи стимулів, яка б відповідала внутрішнім потребам індивіда та направляла його. Так, можна виділити два основних види стимулювання: матеріальне та моральне. Згідно з П. Капустянським, дієвість матеріального стимулювання можливо підтримувати на досить високому рівні шляхом розширення спектра матеріальних стимулів (окрім заробітної плати, отримання бонусів, можливості участі в прибутках, акціонерному капіталі тощо) з таким розрахунком, що як тільки рівень споживання одного виду благ наближається до можливого максимуму, то в цей момент необхідно здійснити перехід до використання інших матеріальних стимулів. При високому рівні матеріального благополуччя й споживання матеріальних благ більш сильним (дієвим) стимулюючим ефектом порівняно з додатковими грошовими виплатами за досягнуті в роботі успіхи володіють методи, пов'язані зі зменшенням гарантованої частини оплати праці за допомогою позбавлення премій і різних доплат при погіршенні діяльності [12, с. 63]. В організації матеріального стимулювання необхідно розуміти оптимальний рівень споживання, при наближенні до якого можливо активно використовувати заохочення. Однак при подоланні цього рівня грошові виплати й пільги припиняють відігравати вирішальну роль у системах стимулювання. У такому випадку дієвими стають нематеріальні методи стимулювання, до яких можна віднести: побудову ефективної корпоративної культури (впровадження корпоративних принципів, які формують колективний дух, надають можливість відчувати себе причетним до загальної справи, спільної мети); публічне визнання заслуг і результатів (вручення грамот, дипломів, присвоєння почесних звань, розміщення фотографій на дошці пошани, публікація в газеті то-

що); впровадження психологічних консультацій (організація консультаційних служб або залучення спеціалістів із зовні) і програм медичного обслуговування програм професійного навчання; стимулювання вільним часом (надання за активну та творчу роботу додаткових вихідних, відпусток, організація гнучкого графіка праці) тощо.

Також деяку роль у стимулюванні відіграють нормативно-правові (адміністративні) аспекти, такі, як закріплення у внутрішніх документах чіткого розподілу повноважень і компетенцій органів управління, прав, обов'язків та відповідальності.

Результатом докладених зусиль є прийняте управлінське рішення, яке також залежить від знань, кваліфікації особи, властивостей її характеру. Результат діяльності нерозривно пов'язаний із ціннісними орієнтирами, які формуються на основі мотивів і потреб особи. Серед таких орієнтирів можна виділити винагороду, що управління отримує від компанії, як визнання результативності затрачених ним зусиль та внутрішню винагороду як емоції щодо виконаної роботи, почуття самореалізації та самоствердження, причетність до спільної мети та входження в певне "елітне коло". Спираючись на зазначене, можна сказати, що зв'язок між результатами діяльності та ціннісними орієнтирами визначається ступенем задоволення людиною процесом і результатами діяльності. Значний зв'язок дає змогу особі усунути свою потребу. У випадку, коли такий зв'язок слабкий, зусилля, що докладаються, є недостатніми для отримання позитивного результату, а відповідно очікування не реалізуються або реалізуються частково. Така ситуація свідчить про те, що процес мотивації діяльності є динамічним і потребує постійного аналізу та оцінки.

Таким чином, проаналізувавши існуючі дослідження і теорії у сфері мотивації праці та взявши за основу комплексну процесуальну модель Портера – Лоулера була розроблена модель мотивації праці членів органів управління акціонерного товариства. В даній моделі визначено ціннісні орієнтири (причетність до елітарної соціальної групи, наділення владою, авторитет), які відображають специфіку корпоративних відносин та особливості діяльності органів управління товариством, зазначено стимулюючий вплив з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків і фактора часу.

Подальшого дослідження потребує питання матеріального стимулювання як найбільш вагомий чинник впливу на результати праці, визначення оптимальної форми та системи оплати праці членів органів управління акціонерного товариства.

Література: 1. Мескон М. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 704 с. 2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 640 с. 3. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 312 с. 4. Колот А. М. Мотивация персонала. – К.: КНЕУ, 2002. – 336 с. 5. Сумин В. А. Регулирование деятельности персонала управления: Монография. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – 308 с. 6. Балабанова Л. В. Управление персоналом: Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К.: ВД "Професіонал", 2006. — 512 с. 7. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала: Учебн. пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк, ДонНТУ, 2004. – 324 с. 8. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. – М.: Академический Проект, 2005. – 1088 с. 9. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1996. – 496 с. 10. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М.: Высшая школа, 1984. – 176 с. 11. Трембач К. О. Структурные элементы мотивации, их взаимосвязь // Экономика развития. – 2002. – №2. – С. 29 – 31. 12. Капустянский П. З. Мотивация праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): Монографія. – К.: ІПІК ДСЗУ, 2007. – 156 с.

УДК 005.32:331.101.3

Міцкевич Н. А.

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ДО ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

There are peculiarities in the labour motivation of the industry enterprises factory stuff. The research was made to investigate the fundamental factors, which make an influence on the industry enterprises workers' behaviour. The results of the research of labour motivation controlling factors were analyzed in the article.

Персонал сьогодні є одним із найважливіших ресурсів для будь-якого підприємства. Мотивація працівників до ефективної роботи є актуальною для забезпечення досягнення цілей підприємства незалежно від його розміру, форми власності та сфери діяльності. Однак існують галузі, де необхідність виживання бізнесу в умовах жорсткої конкуренції [1, с. 78] обумовлює важливість особистого внеску кожного працівника.

Такою сферою є, звичайно, промисловість. В умовах висококонкурентного ринкового середовища перед керівництвом промислових підприємств постає завдання отримання найбільшої віддачі від усіх наявних ресурсів, у тому числі від персоналу [1, с. 237; 2, с. 252, с. 315].

Наукові і практичні проблеми мотивації працівників розглянуті в роботах таких вчених, як А. Я. Кібанов, Л. В. Балабанова, В. М. Данюк [3 – 5] та ін.

Завдяки тому, що на сьогодні промислові підприємства зазнають впливу багатьох зовнішніх чинників, серед яких і зміни в законодавчому колі, і необхідність конкурувати не тільки з вітчизняними, а й із закордонними підприємствами, і вимоги відповідності до постійно зростаючих стандартів якості, і швидке моральне старіння засобів виробництва та обладнання, яке спонукає до інноваційних заходів, участь кожного працівника набуває істотного значення для досягнення стратегічних цілей організації та взагалі для її виживання в мінливому середовищі.

Метою дослідження є визначення факторів, які значно впливають на мотивацію до праці робітників основного виробництва промислових підприємств.

Для підвищення ефективності праці робітників підприємства використовують різноманітні методи впливу на поведінку найманих працівників. Засобами, якими підприємство спроможне впливати на трудову поведінку найманого персоналу з метою досягнення цілей бізнесу, є фактори мотивації персоналу. Зазвичай серед факторів мотивації виділяють, по-перше, матеріальні фактори, які мають вигляд грошових або негрошових матеріальних винагород працівникам з боку роботодавця, та, по-друге, нематеріальні фактори, що задовольняють потреби у причетності, визнанні, пошані тощо. Фактори мотивації мусять підвищувати задоволеність робітників працею, стимулювати їхнє відчуття причетності до організації, забезпечувати потрібний рівень лояльності персоналу [2, с. 244].

На думку сучасних вчених, працівник сьогодні вже не є пасивною істотою, яка прагне працювати тільки заради грошей, не отримуючи інших винагород [2, с. 565; 6, с. 301]. Сучасний робітник бажає мати роботу, якою він міг би пишатися, завдяки якій він може почувати себе захищеним, відчувати себе значимим членом суспільства [7, с. 10]. Власне, це дійсно