

ПРОГРЕСИВНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано та узагальнено проблеми створення прогресивної мотивації праці на підприємстві та її ролі у формуванні трудового потенціалу підприємства. Розглянуто структуру, елементи та спрямованість прогресивної мотивації для підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Це дало змогу запропонувати заходи щодо покращення матеріального стимулювання на підприємстві.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, мотивація праці, матеріальні стимули, мотиваційний механізм, трудова активність, оплата праці.

Постановка проблеми. Наростання гуманістичних тенденцій у теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи прогресивної мотивації праці, а також розроблення та запровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці. Реалізація інноваційної моделі розвитку потребує створення на державному рівні відповідних системних умов прогресивної мотивації та стимулювання трудової діяльності населення.

Аналіз останніх публікацій. Цю проблему досліджують такі вчені: А. Базилук, Д. Богиня, І. Боднар, М. Карлін, Т. Кир'ян, А. Колот, Ю. Краснов, В. Лич, О. Рудченко, О. Сологуб, А. Чухін та ін.; зарубіжні – А. Альберт, І. Белов, М. Бердяєв, Е. Капустін, Ф. Кейнс, Ф. Кен, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсон, А. Сміт, Ф. Хайєк та ін.

Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь напрацювання теми, актуальність проблеми потребує подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розроблення сучасних методик формування та реалізації прогресивних мотиваційних моделей. Проте залишаються недостатньо розробленими теоретико-методологічні та методичні проблеми, пов'язані із вдосконаленням прогресивної мотивації як складника стратегії розвитку трудового потенціалу на підприємствах, оцінюванням її дієвості, визначенням невикористаних резервів щодо забезпечення її ефективності в умовах формування конкурентного середовища.

Мета дослідження. Актуальність і наукова значущість окреслених проблем зумовили вибір теми дослідження, основною метою якої є розроблення та обґрунтування теоретичних і методичних положень, практичних рекомендацій щодо створення прогресивної мотивації як складника стратегії розвитку трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Основою формування прогресивної мотивації та ефективного використання трудового потенціалу має бути система економічних, фінансових, соціальних, законодавчих та адміністративних методів, важелів, заходів та організаційних форм як ринкового, так і державного регулювання та управління системою відтворення трудового потенціалу, які охоплюють всю сукупність ознак останнього і приведення в дію яких забезпечує підвищення ефективності його використання та формування соціально зорієнтованої економіки людського капіталу.

На нашу думку, трудовий потенціал можна умовно поділити на психофізіологічний і мотиваційний, де перший відображає сукупність здібностей людини, психологічний стан, здоров'я, працездатність, витривалість, тоді як мотиваційний потенціал визначає здатності людини до підвищення ефективності, результативності трудової діяльності.

Треба зазначити, що досвід роботи в умовах переходу до ринкової економіки у нашій країні ще не є багатий фактами побудови струнких мотиваційних систем. З цього погляду, інтерес представляє звернення до досвіду індустріально розвинених країн із ринковою економікою.

В умовах ринкової економіки зростає роль та значення матеріальних, соціальних і моральних стимулів до праці. Вони виражають відносини, пов'язані з залученням працівників до трудової діяльності на основі дотримання економічного зв'язку між виконанням тих чи інших умов, реалізації економічних інтересів і розподілом доходів, ресурсів, які надаються окремим особам або колективам підприємств та їх підрозділів.

Мотивація на різних рівнях (колективи, підприємства, держава) має свої особливості в елементах, структурі, спрямованості (рис.).

Ефективне використання трудового потенціалу потрібно здійснювати за допомогою системи прогресивних мотиваторів та стимулювання до високопродуктивної праці у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули. Відповідно до цього, організацію стимулювання і впливу на прогресивну мотивацію людини теж потрібно зробити багатоаспектною і різноспрямованою.

На сьогодні стимулювання трудової активності, як складника стратегії розвитку трудового потенціалу, зберігає за собою традиційні для нього цілі і завдання, але при цьому шлях до сучасного розуміння прогресивної мотивації праці лежить через призму індивідуальних властивостей і потреб кожного працівника, що за допомогою відповідного стимулювання можуть бути задоволені з максимальною користю – і для працівника, і для організації.

Таким чином, сучасний підхід до розуміння прогресивної мотивації полягає у взаємозв'язку мотивації та аналізу затребуваності працівником запропонованих стимулів з урахуванням їх актуальності для задоволення невпинно зростаючих потреб.

У практиці управління підприємством можуть співіснувати різноманітні мотиваційні механізми. На різних етапах ринкової трансформації економіки ці механізми неодмінно матимуть свою специфіку, що залежить, по-перше, від стратегічних орієнтирів розвитку підприємства і персоналу, по-друге, від рівня розвиненості потреб та можливостей їх задоволення на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, по-третє, від відносин власності та рівня організаційної культури.

Отже, результативність створеної прогресивної мотивації конкурентоспроможної праці потребує оновлення підходів до мотивації як на державному рівні найманих працівників та роботодавців, так і на рівні, які мають, зокрема, знаходити відображення у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин, піднесенні ролі останнього в узгодженні супереч-

ливих інтересів соціальних партнерів, застосуванні гнучких систем стимулювання підвищення рівня освіченості та професійної підготовки трудового потенціалу, готовності до розроблення та запровадження нововведень з орієнтацією на досягнення оптимально високого кінцевого результату.

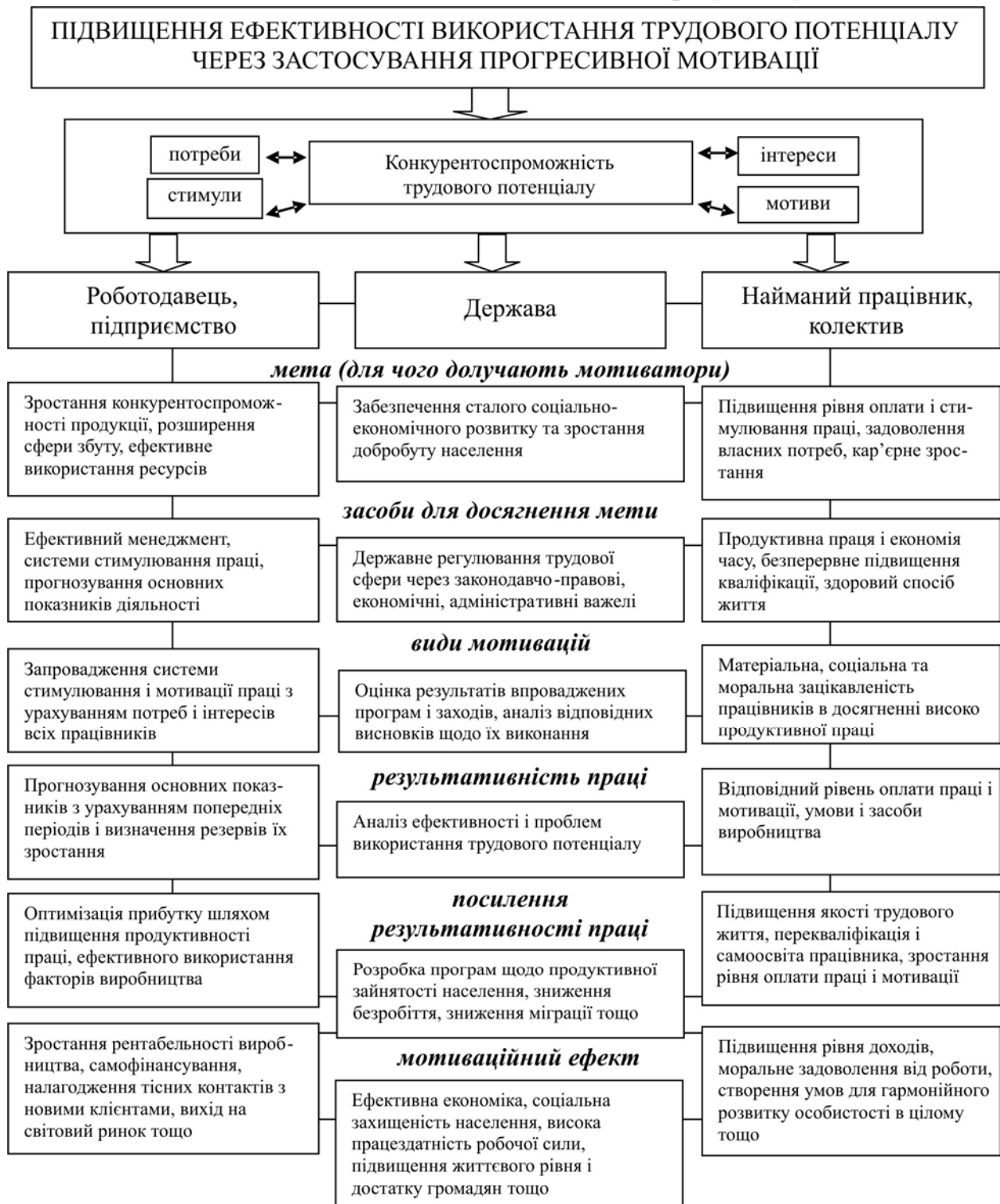


Рис. Структура, елементи, спрямованість прогресивної мотивації для підвищення ефективності використання трудового потенціалу

При цьому потрібно дотримуватись певних умов застосування прогресивних стимулів, серед яких: диференціація оцінювання результативності залежно від виду економічної діяльності і форми власності підприємства, чисель-

ності зайнятого на ньому працівників. Підвищення рівня оплати послуг праці та різних премій, надбавок, які повинні бути максимально гнучкими, доцільно здійснювати на основі індивідуальних і групових досягнень. Ефективна система оцінювання трудового потенціалу з боку керівника не повинна обмежуватись оцінкою досягнутих результатів, а обов'язково має містити конструктивні поради виконавцям щодо посилення результативності процесу трудової діяльності з орієнтацією на досягнення оптимально високого кінцевого результату.

Література

1. **Антончук Д.** До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
2. **Байда О.** Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006. – № 1. – С. 55-57.
3. **Богиня Д.П.** Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куликов Г.Т., Лисогор Л.С. та ін. – К. : Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с.
4. **Гольда А.В.** Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць / наук. ред. І.К. Бондар. – 2004. – № 11 (42). – С. 76-79.
5. **Сасіна Л.О.** Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна, В.М. Лугова // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34). – С. 44-46.

Ильяш О.И., Шинкаренко К.В. Прогрессивная мотивация труда и ее роль в формировании трудового потенциала предприятия

Проанализированы и обобщены проблемы создания прогрессивной мотивации труда на предприятии и ее роли в формировании трудового потенциала предприятия. Рассмотрены структура, элементы и направленность прогрессивной мотивации для повышения эффективности использования трудового потенциала. Это дало возможность предложить ряд мероприятий по улучшению материального стимулирования на предприятии.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, мотивация труда, материальные стимулы, мотивационный механизм, трудовая активность, оплата труда.

Ilyash O.I., Shinkarenko K.V. Progressive motivation of labour and its role is in forming of labour potential of enterprise.

In this article the conducted analysis and generalization of problems of creation of progressive motivation of labour on an enterprise and its role is in forming of labour potential of enterprise. a structure, elements and orientation of progressive motivation, is considered for the increase of efficiency of the use of labour potential. As a result it enabled to offer the measures of improvement of financial stimulation on an enterprise.

Keywords: labour potential of enterprise, motivation of labour, wage incentives, motivational mechanism, labour activity, payment of labour.

УДК 334.71 **Доц. Т.В. Черничко, канд. екон. наук; викл. В.В. Яворський – Мукачівський державний університет**

МІСЦЕ ТА ЗНАЧЕННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Досліджено питання особливостей розвитку малого бізнесу в Україні. Визначено вплив розвитку малого бізнесу на кількісні та якісні характеристики розвитку української економіки. Встановлено, що дрібне підприємництво впливає на структуру ринку і розширення ринкових відносин передусім внаслідок зміни кількості суб'єктів