

МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПЕРСОНАЛ

Н. М. Галстян, аспірант,

**І.Л. Петрова, доктор економічних наук, професор
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»**

У статті досліджено роль мотивації праці та необхідність її врахування в діяльності підприємств України.

Ключові слова: мотивація праці, мотив, потреба, стимул, стимулювання праці, задоволеність роботою.

В статье исследована роль мотивации труда и необходимость ее учета в деятельности предприятий Украины.

Ключевые слова: мотивация труда, мотив, потребность, стимул, стимулирование труда, удовлетворенность работой.

The article examines the role of motivation of labor and its using in Ukrainian companies

Key words: motivation of labor, motive, need, stimulus, stimulation of labor, job satisfaction.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки приділяється дедалі більше уваги питанням мотиваційних та стимулюючих аспектів управління персоналом, що є основним способом забезпечення раціонального та ефективного ресурсного використання, мобілізації трудового потенціалу працівників, підвищення продуктивності праці та, як наслідок, покращення ефективності діяльності підприємства. А це доволі вагомий процес, оскільки економічна та політична ситуації в країні нестабільні та потребують підвищеної консолідації робітників. Тому питання мотивації та стимулювання праці стають одним з найважливіших аспектів управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Швидкість, з якою поширюється інформація, впливає на всі сектори економічного та соціального життя країни. Доступність та відкритість інформації дозволяє людям порівнювати та обирати для себе більш комфортні умови праці.

Певний розвиток економіки відбувається лише у сфері військово-промислового комплексу та ІТ індустрії. У першому випадку це пов'язано з конфліктом на Донбасі.

Щодо ситуації в ІТ індустрії, то вона набагато краща, ніж в цілому в економіці України.

Відкритість кордонів, вища зарплата та кращі соціальні умови змушують економічно активне населення шукати роботу поза межами України. Вже декілька років поспіль країна втрачає найрозумніших, амбітних та досвідчених спеціалістів. А відповідно до цього, із року в рік Україна, на жаль, втрачає на світовому ринку позиції щодо впровадження інновацій.

Тож проблеми і перспективимотивації та стимулювання праці є актуальними і потребують подальшого вивчення.

Метою написання статті є дослідження та аналіз питання удосконалення мотивації та стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом.

Основні результати досліджень. Великий внесок у розробку проблеми мотивації праці вніс А. Маслоу, створивши ієрархічну піраміду потреб. Незважаючи на різні критичні зауваження з боку дослідників, його наукові висновки стали основою для багатьох розробок і концепцій (К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда).

Основним стимулом до праці залишається зарплата.

Згідно з даними Державної служби статистики України, частина штатних працівників із зарплатою 6-10 тис. грн. у грудні 2017 р. зросла на 2,7%, до 49,6%. При цьому в грудні 2017 р. нарахування в межах мінімальної зарплати в Україні мали 6,6% штатних працівників,

що на 3,7% менше, ніж в березні 2017 р. Частина працівників з зарплатою 3,2-6 тис. грн. в грудні 2017 р становила 43,8%.[8].

Отже, за даними Державної служби статистики України майже 44% працівників отримують мінімальну з/п, а 50% - від 6 до 10 тис. грн.

Краща ситуація в IT-сфері. Рівень заробітної плати практично прирівнюється до європейського, а можливість працювати дистанційно дозволяє працівникам самим обирати комфортні умови професійної діяльності. Недоліком є невисокий рівень інтересу до проекту з боку IT спеціалістів. Більшість з них прагне працювати у транснаціональних компаніях через глобальність послуг, які вони впроваджують. В Україні такі спеціалісти зазвичай виконують більш монотонну роботу та розробляють типові проекти.

Згідно піраміди потреб А.Маслоу, можна стверджувати що у 44% активного населення вистачає коштів лише на елементарні фізіологічні потреби, майже 50% забезпечують себе фізіологічно та частково у плані особистої безпеки та підтримки здоров'я[6].

Економічно активними залишаються найбільші обласні центри та, звичайно, Київ. Велика група компаній переорієнтувалась на роботу з країнами ЄС.

У більшості випадків негативний, але піар, допоміг Україні стати пізнавальною на карті світу. Багато підприємців частково або повністю працюють на експорт, але продукція не має у собі великої доданої вартості через низький рівень переробки сировини у готову продукцію. Керівники підприємств дуже виражено підходять до будь-яких вагомих капіталовкладень, а орієнтуються на збільшенні обсягів продаж.

Шляхом інтерв'ю з підприємцями у різних сферах діяльності, від видобутку та переробки сировини до продажу готової продукції чи послуг, нами було встановлено, що більшість з них поки що відчутно не помічає нестачі працівників, а тому збільшувати фонд з/п суттєво не збираються, по можливості, лише на відсоток інфляції.

Проблема нестачі кваліфікованого персоналу у найближчий час для керівників підприємств не є критичною, так як у роботі підприємства використовують лише малий відсоток інноваційних технологій. Персонал економічно вигідніше підготувати в процесі, прийнявши на роботу, аніж платити постійно високу заробітну плату.

Якщо ж говорити про оплату праці спеціалістам середньої кваліфікації, то компанії готові підвищувати з/п рівно на стільки, щоб працівник постійно вагався у зміні місця проживання, роботи, нових викликів, пов'язаних із роботою за кордоном.

Ситуація із працівниками низької кваліфікації виглядає наступним чином: підприємства замість налагодження комфортних умов праці, гідної з/п, створили цикл та на постійній основі приймають та звільняють таких робітників.

Дана практика свідчить про сумнівну перспективу розвитку економіки країни регіонально та в цілому.

Більшість компаній для підвищення прибутковості бізнесу не готові до впровадження інновацій, нових технологій, оптимізації непрямих витрат. Компанії обирають найбільш легкий спосіб: скорочення витрат на оплату персоналу, зниження собівартості за допомогою більш дешевих матеріалів, використання фізично зношеного обладнання.

Така діяльність у перспективі призведе до ще більшого зниження попиту на товари та послуги, підвищення цін, та, як наслідок, до чергової хвилі економічної кризи.

Що допоможе змінити ситуацію?

Простих відповідей у такому випадку не буває, адже між собою переплітаються різні фактори і чинники: бізнес-інтереси монополістів, корупція у владі, страх перед впровадженням нового, неготовність та низький рівень освіченості населення і т.д.

Найбільш ефективним інструментом може стати концепція моделі інноваційного розвитку «Потрійної спіралі» та підтримка зовнішніх донорів.[7]

Вона включає в себе три основні елементи:

1. У суспільстві, заснованому на науковому підході, характерне посилення ролі університетів у взаємодії з промисловістю та урядом;

2. Три інститути - Університет, Бізнес, Влада - прагнуть до співробітництва, при цьому, інноваційна складова виникає з даної взаємодії, а не за ініціативою держави;

3. У додаток до традиційних функцій, кожний з трьох інститутів "частково бере на себе роль іншого". Інститути, здатні виконувати нетрадиційні функції, вважаються найважливішим джерелом інновацій.

Основна ідея в тому, що після розвитку та активної участі громадських організацій та інституцій підвищиться стабільність економічної та політичної безпеки. В свою чергу це призведе до підвищення довіри місцевих і іноземних інвесторів, які будуть збільшувати рівень зарплат та соціального забезпечення для "хантингу" найкращих спеціалістів присутніх на ринку праці. Тобто, рівень мотивації буде підвищуватись для задоволення потреб підприємств, але при цьому це буде взаємовигідна співпраця

Таким чином, як би прагматично це не звучало, але вплинути на теперішню ситуацію своїми діями має саме народ. Ні підприємці, ні влада не зацікавлені у змінах, так як у короткостроковій перспективі їх влаштовує перебіг подій, який відбувається зараз.

Зовнішні донори, у свою чергу, зможуть більш ефективно впливати на посадових осіб при владі, відчуваючи підтримку, розуміння та готовність громадян країни до змін.

Висновок. Отже, варто наголосити, що ситуація в цілому в економіці ні підприємцям, ні робітникам не надає впевненості для подальшого розвитку та планування на майбутнє. Розвиток відбувається лише в деяких секторах економіки, пов'язаних з безпекою країни та IT індустрією.

Підприємці, з якими вдалось поспілкуватись, здебільшого хвилюються за майбутнє країни, але складна економічна ситуація змушує їх в першу чергу орієнтуватись на власні потреби, тому для збільшення прибутків вони намагаються максимально стримувати зростання з/п.

Для кардинальної зміни ситуації найбільш ефективним інструментом може стати концепція моделі інноваційного розвитку «Потрійної спіралі». Вона вже ефективно впроваджена в економіку багатьох країнах. Це відбудеться тільки тоді, коли суспільство усвідомить своє місце в управлінні державними процесами.

Список літератури

1. Бандурка М. Індивідуальна і групова мотивація на підприємстві [Електронний ресурс] / М. Бандурка, М. Р. Гонська // Електронний студентський науковий вісник. - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / С. Коритко, Н. М. Цимбрило // Електронний студентський науковий вісник. - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>
4. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О. А. Докучаєв. – Одеса, 2008. – 15 с.
5. Управление персоналом организации: учеб. / Под ред. А. Я. Кибанова. – М., 1997. – 365 с.
6. Половина украинцев вынуждена работать за еду [Електронний ресурс]: <https://www.minprom.ua/news/241705.html>
7. Чернаков А. Тройная спираль профессора Генри Ицковица // Известия. – 13.01.2011 // izvestia.ru.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/Zarp_ek_m/zedm_17_u.htm