

## **Формування соціально-економічного механізму мотивації персоналу**

Персонал – це змінний капітал підприємства. Основною метою його функціонування є ефективне використання здібностей, знань і досвіду кожного працівника з метою зростання прибутку. З економічної теорії відомо, що основним джерелом прибутку є продуктивність праці. Велику продуктивність дає мотиваційна праця, тобто праця на себе, на досягнення своїх цілей і реалізацію своїх інтересів. У мотиваційній праці працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища.

Дослідуючи механізми мотивації, оцінювання і стимулювання, необхідно визначити їх роль і місце в загальному господарському механізмі. Найбільш ємко визначення господарського механізму дає професор С.В. Мочерний: "Господарський механізм – це система основних форм, методів і важелів використання економічних законів, вирішення суперечностей суспільного способу виробництва, реалізації власності, а також усебічного розвитку людини, формування її потреб, створення дієвих стимулів до праці й узгодження економічних інтересів основних класів і соціальних груп суспільства" [3].

Доктор економічних наук, професор Грузнов розглядає господарський механізм як елемент механізму управління суспільним виробництвом разом з президентським, політичним, державним і суспільним механізмами. Органами господарського механізму є: Кабінет Міністрів, міністерства, відомства, підприємства. Результатом як господарського, так і всього механізму управління суспільним виробництвом є ефективність суспільних процесів і явищ розвитку виробництва, його загальний рівень науково-технічного, організаційно-економічного та соціального розвитку [2].

На думку ряду авторів, механізм управління – це сукупність організаційних, економічних, технологічних, соціально-психологічних і правових способів управління суспільним виробництвом з властивими йому відносинами, формами та методами дій, спрямованими на реалізацію цілей управління, забезпечення узгодження фаз відтворювального процесу [3]. Таке визначення механізму управління має загальний характер і тому його важко практично використовувати в управлінні конкретними об'єктами

В.М. Лукашевич, розглядаючи поняття "механізм регулювання соціально-економічних відносин", дає таке визначення соціальному механізму: "Соціальний механізм ...це спосіб передачі зусиль окремих важелів з метою направити рух соціальних процесів і явищ у визначеному напрямку" [4]. Соціальний механізм впливає на суб'єктів соціальних відносин через інтереси і спрямовує їх діяльність на виконання певних завдань.

Для узгодження особистих і колективних інтересів необхідне оцінювання діяльності кожного працівника і стимулювання його праці. Виконання цього завдання потребує формування механізму мотивації, який гармонійно поєднав би соціальні та економічні фактори.

Метою роботи є формування поняття "соціально-економічний механізм мотивації", що більш ємко характеризує соціальну основу мотивів працівника, яка визначає його певні соціальні цінності та норми, що формують у нього бажання працювати з метою задоволення матеріального благополуччя, покликання і просування за посадою, престижу й участі в суспільній діяльності.

В узагальненому вигляді існує два розуміння мотивації: як системи чинників, яка викликає активність організму, визначає спрямованість поведінки людини: потреба, намір, цілі, інтереси, бажання; як характеристика процесу, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні, іншими словами, мотивування.

Мотивація як механізм являє собою психічний механізм людини, що забезпечує пізнання предмета, який відповідає потребі і спрямовує поведінку на привласнення цього предмета, якщо він відповідає потребі.

Мотивація як процес – це процес емоційно-плотського зіставлення зображення своєї потреби з образом зовнішнього предмета.

Потреба є фізіологічним або психологічним відчуттям нестачі чогось або в чомусь, переконання в тому, що чогось не вистачає. Потреби неможливо безпосередньо спостерігати або вимірюти. Про їх існування можна лише здогадуватися або подумки уявили на основі поведінки конкретної людини. Коли потреба усвідомлюється людиною, вона викликає стан цілеспрямованої поведінки, яка орієнтована на досягнення бажаного результату.

У соціально-економічній літературі є багато визначень мотивації:

- 1) Мотивація – це процес створення системи умов або мотивів, які впливають на поведінку людини, спрямовують її в необхідну для організації сторону, регулюють її інтенсивність, межі, спонукають до сумлінності, старанності в досягненні цілей;
- 2) Мотивація – це спонукання себе й інших для певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або цілей організації.

Погляд на потребу як на предмет свідчить про те, що самі предмети розглядаються як спосіб розвитку потреби, це відбувається тому, що з отриманням життєвого досвіду людина починає розуміти, яким чином і за допомогою чого може бути задоволена потреба.

Розуміння потреби як відсутності блага та цінності пов'язане з тим, що економічна традиція, яка об'єднує проміжні та кінцеві потреби (блага) в рамках загального ряду, є більш конструктивною, ніж психологічна. Такий підхід дає змогу зрозуміти механізм взаємозв'язку власних потреб індивіда з потребами інших людей і соціальних систем.

Погляди різних авторів на сутність мотиву істотно відрізняються. Переважно вчені групуються навколо таких точок зору на мотив: як на спонукання, на потребу, на мету, на намір, на стан, на властивості людини.

Оскільки більшість авторів трактує мотив як спонукальну силу, як спонукання, за мотив стала братися будь-яка причина, яка викликає спонукання, а не тільки саме спонукання. Звідси мотивом стали будь-які стимули. Таким чином, спонук поведінки може бути багато, і вони можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми.

Мотив як стійка властивість людини переважно та непостійні фактори слугують їм критеріями розділення мотиву та мотивації. Ряд авторів, такі як М. Мадсен, Х. Мюррей, відзначає, що стійкі характеристики особистості пояснюють поведінку та діяльність такою ж мірою, як зовнішні стимули. Особисті якості, такі як переваги, схильності, установки, цінності, світогляд, ідеали, повинні брати участь у формуванні конкретного мотиву.

Формування мотиву має індивідуальні особливості залежно від якостей особистості, бажань, вимогливості до себе тощо. Наприклад, є люди, які мають високі вимоги до свого морального вигляду, тому у них у формуванні мотиву бере участь такий мотиватор, як етичний контроль. Інші керуються, наприклад, особливою відданістю начальству.

Особливості людини включаються в процес формування мотиву на всіх етапах. Наприклад, легкість виникнення потреби, її інтенсивність залежать від індивідуальної чуйності людини до ситуації. На стадії прийняття рішення сильний вплив можуть мати такі вольтові якості, як рішучість і сміливість. Нерішучість може відкласти прийняття рішення, а боязливість призводить до відхилення тієї або іншої дії.

Таким чином, встановлено, що спрямованість мотивації визначається певними особливостями індивідуума та їх самооцінкою. Певне значення має і розвиток інтелекту.

Існує методика діагностики структури мотивів трудової діяльності, розроблена Т.Л. Бадоевим, яка спрямована на визначення задоволеності роботою. Працівники оцінюють своє ставлення до різних факторів, які впливають на задоволеність роботою, за семибалльною шкалою. Результати оцінювання підсумовуються, що і є показником загальної задоволеності роботою.

Існують певні теорії мотивації, які прагнуть пояснити, чому людина діє саме так у певній ситуації. Ці теорії поділяються на дві групи: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії пов'язані з ідентифікацією внутрішніх спонукань (потреб), які примушують людину робити так, а не інакше, визначають структуру потреб людини і виявляють серед них ті, які мають пріоритетне значення. До змістовних теорій належать: ієархія потреб А. Маслоу, модель отриманих потреб Д. Мак-Келланда, двохфакторна модель Ф. Гурцберга.

Процесуальні мотиваційні теорії базуються на поведінці людини та враховують її сприйнятливість і набутий досвід. Сама мотивація розглядається з погляду того, що примушує людину спрямовувати зусилля на досягнення бажаних результатів. До процесуальних теорій мотивації належать: теорія очікування, теорія справедливості, комплексна процесуальна теорія Портера - Лоулера

Аналіз питань мотивації праці дав змогу виявити структуру ядра мотивації як набору декількох мотивів, які одночасно обґрунтують діяльність людини і залежать від конкретних трудових ситуацій. Суть процесу мотивації трудової діяльності полягає у формуванні потреб, інтересів, бажань, цінностей, ціннісних орієнтацій, ідеалів, мотивів – цих внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки. Носіем потреб та інтересів виступають держава, підприємство і працівники, а

Таким чином, основним джерелом мотивації працівників є їх життєві потреби. Потреба виступає як внутрішня спонукальна причини і трудової діяльності. Особисті потреби людей складаються з матеріальних, духовних і соціальних. Матеріальні і духовні потреби задовольняються шляхом придбання матеріальних і духовних благ. Рівень задоволення матеріальних потреб є показником життєвого рівня населення. Соціальні потреби працівників – це потреби у спілкуванні, причетності до певної суспільної (соціальної) групи людей, самоповазі, надійності свого становища, усвідомленні власної значущості, свободі та творчості.

Потреби стають внутрішніми спонуками трудової поведінки тільки тоді, коли усвідомлюються працівниками. У цьому випадку вони набувають форми інтересів до тих або інших видів діяльності, об'єктів і предметів. Будучи елементом свідомості, інтереси одночасно характеризують соціально-економічне становище різних соціальних груп. Економічні інтереси людей виявляються, перш за все, як інтереси. На відміну від потреби, інтерес спрямований на ті відносини, від яких залежить задоволення потреб працівника.

Під соціально-економічним механізмом мотивації праці потрібно розуміти взаємопов'язану систему категорій, яка відображає життєві потреби людей і відповідні їм інтереси, що визначають соціальні цінності та норми, властиві особистості, які формують у неї бажання працювати з метою задоволення матеріального благополуччя, покликання та просування за посадою, престижу та участі в суспільній значущій діяльності.

У процесі функціонування народногосподарського механізму відбуваються постійні суперечності між особистими, колективними та суспільними інтересами. Узгодження цих інтересів слугує політика соціального партнерства, укладення державних, галузевих, колективних договорів і трудових угод (контрактів).

Соціально визнані цінності впливають на формування індивідуальних цінностей, які є елементами мотивації праці. У процесі праці працівник мотивує свою поведінку не тільки потребами та інтересами, а й прийнятою системою цінностей. Трудова поведінка працівника зумовлюється і соціальними нормами або правилами поведінки. Норми регулюють конкретні вчинки та дії.

Вибір потреб, інтересів і цінностей у процесі праці здійснюється працівником за допомогою мотивів шляхом їх співвідношення з трудовою ситуацією, встановлюючи, таким чином, тісний зв'язок між соціальним статусом, мотивами до праці і самим процесом праці.

*Література:*

1. Ткаченко А.М. та ін. Культура управління: теорія і практика/ Під заг. ред. А.В. Анчелова, Ф.З. Мардоровського. – Одеса: Аспект. 1998. – 262 с.
2. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ –2000, 2004. – 248 с.
3. Кабанов А.Я. Основи управління персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 331 с.
4. Дікарьова А.А., Мирська М.И. Соціологія праці – М.; Вища школа, 1989. – 144 с.