

ЧИННИКИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

FACTORS, THAT DETERMINE A PERSONNEL MOTIVATION OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC GLOBALIZATION

У статті розглянуто чинники, які визначають мотивацію персоналу промислових підприємств в умовах глобалізації економіки. Для забезпечення мотивації персоналу промислових підприємств важливе значення має виявлення і систематизація чинників, що діють із різною силою і в різних напрямках. Чинники, що визначають мотивацію персоналу, розглядаються на двох рівнях: мікрорівні і макрорівні. Серед глобальних чинників важливе значення має співвідношення експорту-імпорту товарів. Глобалізація економіки сама по собі є чинником.

Ключові слова: персонал, мотивація, заробітна плата, стимулювання, компетенції, потреби.

В статье рассмотрены факторы, которые определяют мотивацию персонала промышленных предприятий в условиях глобализации экономики. Для обеспечения мотивации персонала промышленных предприятий важное значение имеет выявление и систематизация факторов, действующих с разной силой и в разных направле-

ниях. Факторы, определяющие мотивацию персонала, рассматриваются на двух уровнях: микроуровне и макроуровне. Среди глобальных факторов важное значение имеет соотношение экспорта-импорта товаров. Глобализация экономики сама по себе является фактором.

Ключевые слова: персонал, мотивация, заработная плата, стимулирование, компетенции, потребности.

The article deals with the factors that determine a personnel motivation of industrial enterprises in the conditions of economic globalization. The identification and systematization of factors that operate with different strength and in different directions is essential to ensure the motivation of the personnel of industrial enterprises. Factors that determine the motivation of staff are considered at two levels: micro and macro levels. Besides the global factors, the ratio of export-import of goods is important. The globalization of the economy itself is also a factor.

Key words: personnel, motivation, wages, stimulation, competencies, needs.

УДК 331.101.38

Громко Л.С.

к.е.н., старший викладач кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Постановка проблеми. В умовах сьогодення з розвитком підприємництва загострилися протиріччя між фактором «праця» (заробітна плата найманого персоналу) і фактором «капітал» (доходи роботодавців) внаслідок різного походження мотивів трудової діяльності в цих категоріях населення, а також економічної нестабільності. З'явилася необхідність вирішення вищезгаданого протиріччя за допомогою формування і використання мотиваційних механізмів трудової діяльності, що дають змогу підвищувати рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходів роботодавців. Це диктує необхідність здійснення системного дослідження мотивації персоналу, визначення факторів і методів її формування в умовах глобалізації економіки, розроблення методики оцінки ефективності заходів з підвищення рівня мотивації персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема мотивації персоналу знайшла своє відображення в працях науковців минулого і сучасності: К. Альдерфера, Д.П. Богині [1], М.С. Дороніної [2], Н.А. Здравомислова, А.П. Єгоршина, А.М. Колота [3], В.М. Нижник [4], О.А. Ніколайчук [5], Д.І. Поліщука [6], Л.М. Потьомкіна [7], А.А. Самойленка [8], Д. Самуельсона, М.В. Семікіної [1], Р.О. Ющенко [10] та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є узагальнення визначальних чинників мотивації персоналу підприємств в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для забезпечення мотивації персоналу промислових підприємств важливе значення має виявлення і систематизація чинників, що діють з різною силою і в різних напрямках. Без аналізу інформації про реальний вплив цих чинників у промисловості і наслідків їх дії ефективно управління працею неможливе. Складний взаємозв'язок різних чинників слід розглядати як взаємовідношення об'єктивно заданого (безособового) і особистісно-значущого, тобто суб'єктивного. Останнє формується на основі інтересів, ціннісних орієнтацій – всього того, що свідчить про самореалізацію особистості, мотивує її активність у певних напрямках.

На наш погляд, чинники мотивації персоналу промислових підприємств необхідно розділити на дві основні групи: адміністративні та економічні. Адміністративний аспект вивчається в основному в межах таких наук, як менеджмент і економіка праці. Економічний аспект мотивації персоналу досі не досить досліджений. З поняттям мотивації персоналу асоціюється в основному комплекс організаційних методів посилення мотивації персоналу без зміни характеристик промислового підприємства, виду промислової діяльності, національного господарства.

Дія таких мотиваторів, як організація праці і виробництва, умови праці, визначається не інституційною основою економіки, а рішеннями суб'єктів управління – власників, менеджерів, осіб, що

займають відповідні посади в уряді та інших осіб, які відповідно до чинного законодавства виконують функції управління без зміни чинної системи інститутів. Ці мотиватори можна назвати адміністративними (форми адміністративної мотивації).

Зв'язок основних чинників економічної мотивації трудової діяльності ринкової економіки – приватної власності на засоби виробництва і ринкового ціноутворення – відображена у сформульованому Адамом Смітом відомою теоремою про «невидиму руку». Переслідуючи свої власні інтереси, кожен підприємець спрямований до мети створення суспільних благ, яка зовсім не входила в його наміри.

Таке розуміння економічного аспекту мотивації персоналу в ринковій економіці загалом підтверджується як економічною історією, так і господарською практикою. Однак, по-перше, у процесі еволюції ринкової економіки відбулися зміни в самому механізмі мотивації персоналу промислового підприємства (фірми), зокрема, в корпоративному секторі. В силу значного поділу функцій володіння та управління класична модель з керуючим-власником трансформувалася в модель зі складним і опосередкованим мотиваційним механізмом. По-друге, в перехідній економіці, в якій інституційна основа формується і тому є найменш стабільним елементом економічної системи, процеси в мотиваційній сфері можуть відрізнитися значними особливостями й істотно відрізнитися від закономірностей, притаманних розвинутій ринковій економіці. Зокрема, проведені нами дослідження мотивації персоналу промислових суб'єктів господарювання свідчать про слабку зацікавленість підприємців в ефективній діяльності своїх підприємств у перехідний до ринку період.

Отже, мотивація персоналу має адміністративний і економічний аспекти, які можуть бути пов'язані між собою. Так, наприклад, економічний фактор тісно переплетений з адміністративним за різних форм участі в прибутку персоналу підприємства [6, с. 209]. Тому під час розроблення мотиваційного механізму трудової діяльності в сфері промислового виробництва в умовах глобалізації економіки необхідний більш глибокий підхід, який важко вивести безпосередньо з правильних загалом постулатів класичної економічної теорії.

Не можна не брати до уваги чинники мотивації персоналу глобального, тобто міжнародного рівня. Глобалізація економіки сама по собі є чинником. Глобальний чинник – це світові ринки, світові ціни (на нафту, бензин тощо), стан світової економіки загалом, нерівномірність соціально-економічного розвитку країн, світові кредитні відносини, зокрема, кредити міжнародних фінансових організацій, які диктують свої умови і проводять свою політику. Серед глобальних чинників важливе значення має співвідношення експорту-імпорту товарів. Наприклад, збільшення питомої ваги імпорто-

ваних товарів приводить до зниження зайнятості і мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. І навпаки, зростання експортних поставок збільшує можливості забезпечення робочими місцями і підсилює мотивацію до праці.

Вважаємо, що визначальний вплив на мотивацію персоналу здійснюють чинники макросередовища і мікросередовища (рис. 1). Центральне місце серед чинників мотивації трудової діяльності займає тип економічної системи. Особливим типом економічної системи, характерним для перехідного періоду, є тіньова економіка.

Головним мотивом економічної поведінки людей у світі економіки був і залишається особистий дохід. У цьому сенсі ринкова система виявилася найбільш пристосованою для поєднання особистих і суспільних економічних інтересів. Однак і ця система здатна функціонувати лише за наявності певних умов, створюваних державою. До них належать: законодавче визначення прав власності на економічні ресурси та механізми їх здійснення; захист свободи індивідуального вибору людьми тієї чи іншої сфери діяльності, знань, досвіду, інтелектуальної та інших форм власності в сферах, дозволених законом; гарантії пріоритетів особистих інтересів та економічної мотивації законного отримання доходів відповідно до результатів господарської діяльності; використання конкурентного механізму цін, прибутків і збитків, обмеження монопольних тенденцій незалежно від форм власності; здійснення соціальної політики захисту населення з низькими доходами; підтримання стабільності, ефективного і стійкого зростання господарських одиниць як у державному, так і в недержавному секторах економіки.

Серед факторів мотивації персоналу промислових підприємств одне з перших місць займає форма власності на засоби виробництва і результати праці. Оскільки вихід з економічної кризи можливий тільки шляхом ринкових перетворень, то одночасно має вирішуватися завдання формування і функціонування ринкових відносин шляхом створення умов і факторів конкуренції і вільного підприємництва. Це можна здійснити насамперед за розширення приватного сектору економіки.

Певний вплив на мотивацію персоналу має інвестиційна та інноваційна діяльність, розширення якої дає змогу збільшити робочі місця і рівень мотивації. Для найманих працівників підприємств промисловості інвестиції є стимулами, хоча і непрямыми, оскільки вони дають можливість сподіватися на кращі умови праці та вищі заробітки в майбутньому за рахунок підвищення ефективності праці і виробництва.

Важливим чинником мотивації персоналу є гроші і кредити. Високі фактичні облікові ставки НБУ і труднощі з отриманням кредитів підприємствами (особливо довгострокових) негативно

позначаються на мотивації персоналу, оскільки в цих умовах обмежуються можливості інвестування і технічного розвитку виробництва.

До базових чинників мотивації трудової діяльності слід віднести національний трудовий менталітет. Насамперед на мотивацію значний вплив мають трудові традиції, які в різних регіонах нашої країни мають свої відмінності в силу історичних, географічних, культурних, соціально-економічних та інших особливостей.

На думку вчених Д.П. Богині і М.В. Семикіної, реалізація будь-якого управлінського рішення в сфері праці, досягнення цілей підприємства та особистих цілей працівника, вагомих трудових результатів не може не залежати від менталітету людей, який впливає на різноманітні мотиви, ціннісні орієнтації, типи трудової поведінки на ринку праці, тобто на кінцеві результати індивідуальної і суспільної трудової діяльності [1, с. 6, 7].

Серед чинників впливу на мотивацію персоналу варто особливо виділити демографічний. Це мотивується тим, що населення країни старіє: зростає середній вік, збільшується розрив між віковими групами в напрямі зменшення частки жителів, що молодші працездатного віку, на фоні підвищення частки осіб пенсійного віку. При цьому особи пенсійного віку в середньому в півтора разу перевищують групу населення молодше працездатного віку. Складна демографічна ситуація зумовлює високу частку працівників старших вікових категорій на підприємствах. Як зазначалося вище, потреби, інтереси і здібності у різних вікових груп різні, що необхідно враховувати під час проектування систем мотивації персоналу промислових підприємств.

На мікрорівні істотний вплив на мотивацію персоналу здійснюють техніко-технологічні фактори, тобто ступінь новизни устаткування і прогресивності технологій. Практика свідчить, що фізична зношеність і моральна застарілість технічних засобів промислового виробництва створюють підвищене навантаження на організм людини і негативно впливають на стан здоров'я і працездатність, викликають незадоволеність працею. Слід зазначити, що досягнення науково-техніч-

ного прогресу зумовили чимало нового у мотивації персоналу. Наприклад, зростає роль чинників, які забезпечують подальший розвиток творчих якостей людини, нове ставлення її до праці не тільки як до необхідності, а й як до потреби, до форми самовираження.

Наступна велика група чинників – організаційні, куди входять організація праці, виробництва й управління. Організаційні чинники передбачають використання форм самоврядування, поліпшення зв'язків усередині колективу, широке використання методів самоконтролю і взаємоконтролю.

На основі теоретико-методологічних міркувань можна сформулювати гіпотезу про те, що визначальним фактором мотивації персоналу в промисловому виробництві є характер і зміст праці – те, чим доводиться займатися працівникам на своєму робочому місці. Заходи, які збагачують змістовність праці, самостійність і відповідальність працівника, стимулюють зростання його кваліфікації. У перспективі характер і зміст праці повинні зайняти головне місце у ставленні людини до праці.

Одним із важливих мотиваційних чинників слід вважати нормування праці на промислових під-



Рис. 1. Чинники мотивації персоналу на макрорівні та мікрорівні

приємствах. Ступінь обґрунтованості норм впливає на розміри заробітків працівників. Окремі працівники не зацікавлені в перевиконання норм виробітку, якщо за цим слідує перегляд цих норм у бік посилення, що знижує рівень оплати праці.

В умовах сьогодення провідним чинником, що впливає на мотивацію персоналу, є оплата і стимулювання праці. Заробітна плата, що характеризує оцінку внеску працівника в результати діяльності підприємства (абсолютна величина і співвідношення з рівнем оплати інших працівників підприємства). Вона повинна бути порівнянна з оплатою праці на аналогічних підприємствах галузі та регіону.

Поряд із матеріальними чинниками мотивації персоналу в промисловості важливе значення відіграють і нематеріальні стимули персоналу, серед яких слід виділити: надання права на гнучкий графік роботи, збільшення тривалості оплачуваних відпусток за певні досягнення і успіхи в роботі, визнання професійних досягнень тощо. Важливими є також психологічні чинники мотивації персоналу. У трудовому колективі підприємства реально складаються економічні та соціальні відносини, переплітаються особисті, колективні і суспільні інтереси.

Найважливішим чинником виступають якості або талант керівника (менеджера). Лідерство, здатність впливати на інших таким чином, щоб вони працювали на досягнення цілей промислового підприємства, необхідне для ефективного управління [5, с. 132].

Серед факторів мотивації персоналу слід особливо виділити соціальні – можливість підвищення кваліфікації та загальноосвітнього рівня працівників, підвищення рівня трудової та виробничої дисципліни тощо. Мотивація персоналу тісно пов'язана з відносинами з колегами на роботі і безпосереднім керівником. Відношення адміністрації до працівника багато в чому залежить від методу управління – авторитарного або демократичного [4, с. 169]. Практика свідчить, що мотивація персоналу буде посилюватися, якщо в колективі буде присутня атмосфера довіри, і, навпаки, знижуватися за психологічної несумісності працівників.

У системі мотивації працівників промислових підприємств необхідно обов'язково брати до уваги фактор часу, тривалість роботи на одному і тому ж місці. Справа в тому, що розглянуті нами чинники мотивують по-різному на різних стадіях перебування в одній і тій же посаді [2, с. 5]. Під час першого року роботи на певній посаді (незалежно від того, яке це за рахунком місце роботи) уявлення про значення завдання та наявність зворотного зв'язку є стимулами. У цей період самостійність не цікавить працівника. В інтервалі між другим і п'ятим роком самостійність є найважливішим мотивуючим чинником. Наявність зворотного зв'язку становить інтерес протягом перших років. Працівник зна-

ходиться у «розквіті сил» після двох-трьох років роботи на одному місці. Після п'яти років роботи на одному і тому ж місці жоден фактор не забезпечує задоволеності роботою і, як наслідок, досягнення в роботі суттєво знижуються. Отже, ефективність системи залежить від фактора часу.

На нашу думку, матеріальні потреби і мотиви ще довго будуть залишатися домінуючими, і тим не менш матеріальне заохочення не може бути єдиним стимулом для працівників, оскільки побічний вплив на працівника лише грошовими коштами не приводить до довгострокового підвищення продуктивності праці і капіталу. Тому істотне значення мають нематеріальні (неекономічні) методи мотивації трудової діяльності. У перспективі орієнтація на змістовність і корисність праці стане основою для персоналу, фундаментом соціального й економічного здоров'я суспільства.

Висновки з проведеного дослідження. У сучасному світі напрями розвитку цивілізації, що спостерігаються у високорозвинених країнах, виразно вказують на основні риси сьогодення, до яких насамперед належать тимчасовість і мінливість соціальних і організаційних відносин. У цих умовах традиційні організаційні рішення і способи управління, які спираються на стабільність цілей і процесів функціонування підприємства, стають неефективними.

«Нова економіка» веде не тільки до зростання ролі винагород, що залежать від організаційних або групових ефектів, але і до орієнтації не на вже досягнуті ефекти, а на потенційні. Ці підходи, що лежать в основі винагород за компетенцію, спираються на припущення, що якщо працівник має відповідні функціональні компетенції, то вони є гарантом його теперішніх і майбутніх досягнень. Світовий та вітчизняний досвід свідчить: мотивація персоналу потребує систематизації в умовах глобалізації економіки, що повинно стати предметом наступних досліджень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. Кіровоград: «Поліграф – Терція», 2002. 226 с.
2. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2013. № 1. С. 4–15.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
4. Нижник В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія / В.М. Нижник, О.А. Харун. Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с.
5. Ніколайчук О.А. Напрями вдосконалення мотивації інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки / О.А. Ніколайчук, Г.О. Швиданенко. Вісник ЖДТУ. 2016. № 1(75). С. 130–134.

6. Поліщук Д.І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. № 21.8. С. 209–213.

7. Потьомкін Л.М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість / Л.М. Потьомкін // Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 9. С. 153–157.

8. Самойленко А.А. Особливості застосування КРІ в системі мотивації персоналу на підприємстві / А.А. Самойленко // Ефективна економіка. Електрон. журн. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3030>.

9. Тромпенаарс Ф. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса; [пер. с англ. Е.П. Самсонов] / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер. Минск: Попурри, 2004. 528 с.

10. Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу / Р.О. Ющенко // Управління розвитком : збірник наукових статей Харківського національного економічного університету. 2011. № 13(110). С. 47–49.

REFERENCES:

1. Bohynia D.P., Semykina M.V. (2002) Trudovyi mentalitet u systemi motyvatsii pratsi [Labour mentality in the system of motivation of labour]. Kirovohrad: «Polihraf – Tertsia», 226 p. (in Ukrainian).

2. Doronina M.S., Cherkashyna T.S. (2013) Protyrichchia v motyvatsii upravlinskoho personalu promyslovykh pidpriemstv [Contradiction in motivation of managers of industrial enterprises]. Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy mashynobudivnoi haluzi, pp. 4–15 (in Ukrainian).

3. Iushchenko R.O. (2011) Znachennia systemy motyvatsii personal [Significance of personnel motiva-

tion system]. Upravlinnia rozvytkom : zbirnyk naukovykh statei Kharkivskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu. pp. 47-49 (in Ukrainian).

4. Kolot A.M. (2002) Motyvatsiia personalu [Personnel motivation]. Kyiv: KNEU, 345 p. (in Ukrainian).

5. Nyzhnyk V.M., Kharun O.A. (2011) Mekhanizm motyvatsii vysokoproduktyvnoi pratsi personalu pidpriemstv [Mechanism of motivation of high-performance personnel's labour of enterprises]. Khmelnytskyi : KhNU, 210 p. (in Ukrainian).

6. Nikolaichuk O.A., Shvydanenko H.O. (2016) Napriamy vdoskonalennia motyvatsii innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv v umovakh intelektualizatsii ekonomiky [Directions of perfection of motivation of innovative activity of enterprises in the conditions of economy intellectualization]. Visnyk ZhDTU. pp. 130–134 (in Ukrainian).

7. Polishchuk D.I., Kachmaryk Ya.D. (2011) Motyvatsiia yak chynnyk pidvysychennia produktyvnosti na pidpriemstvi [Motivation as factor of productivity increase in an enterprise]. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. pp. 209–213 (in Ukrainian).

8. Potomkin L.M. (2013) Suchasni systemy motyvatsii naimanoho personalu: efektyvna tsikavist [Modern systems of personnel motivation: effective curiosity]. Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. pp. 153–157 (in Ukrainian).

9. Samoilenko A.A. (2014) Osoblyvosti zastosuvannya KPI v systemi motyvatsiyi personalu na pidpriemstvi [Features of application of KPI in the system of personnel motivation at the enterprise] [Elektronnyy resurs]. Efektyvna ekonomika. Elektron. zhurn. Rezhym dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3030> (in Ukrainian).

10. Trompenaars F., Khempden-Terner Ch. (2004). Natsionalno-kulturnyye razlichiya v kontekste globalnogo biznesa [National-cultural differences in the context of global business]. Minsk: Popurri. 528 p. (in Russian).

Hromko L.S.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Economics,
Security and Innovation of the Enterprise
Lesya Ukrainka Eastern European National University

FACTORS, THAT DETERMINE A PERSONNEL MOTIVATION OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC GLOBALIZATION

The article deals with the factors that determine a personnel motivation of industrial enterprises in the conditions of economic globalization. The identification and systematization of factors that operate with different strength and in different directions is essential to ensure the motivation of the personnel of industrial enterprises. Factors that determine the motivation of staff are considered at two levels: micro and macro levels. Besides the global factors, the ratio of export-import of goods is important. The globalization of the economy itself is also a factor.

The global factors are world's markets, global prices (oil, gasoline, etc.), the state of the world's economy in general, uneven socio-economic development of countries, world credit relations, in particular, loans from international financial organizations that dictate their conditions and conduct their policies.

It has been found that on the one hand material needs and motives will remain dominant for a long time, but on the other hand, material encouragement can not be the only incentive for workers, since one-sided influence by money only does not lead to long-term increase in labor productivity and capital. Therefore, immaterial (non-economic) methods of motivation of labor activity are essential. In the long term, the focus on the meaningfulness and usefulness of labor will be the basis for the staff, the basement of social and economic health of a society.

In the modern world, the directions of civilization growth, observed in highly developed countries, clearly indicate the main features of the present, which primarily include temporality and the variability of social and organizational relations. Traditional organizational solutions and management methods that rely on the stability of the goals and processes of the enterprise operation become ineffective under these conditions.

New economics leads not only to the growth of the role of rewards, depending on organizational or group effects, but also to the orientation not on already achieved effects, but on the potential ones. These approaches, which are the basis of rewards for competence, are based on the assumption that if the employee has the relevant functional competencies, that is the guarantor of his present and future achievements. International and domestic experience shows: the motivation of the personnel requires systematization in the conditions of economic globalization, which should become the subject of further research.