

Т.В. ПРОЦИК
Українська академія банківської справи, м. Суми
В.М. МІЛАСЕНКО
ТОВ "Полтавський завод газорозрядних ламп"

МОТИВУВАННЯ У ЗАГАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ І МІКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТИ

Висвітлено основні мотиваційні концепції. Зазначено адекватні сучасним умовам важелі управління економічними процесами в країні. Розкрито проблеми мотивації працівників на мікрорівні. Обґрунтовано необхідність у розробці власної ефективної стратегії мотивації, яка повинна враховувати специфіку розвитку держави.

Успіх трансформаційних процесів в економіці України залежить від становлення і подальшого розвитку суб'єктів підприємницької діяльності в межах взаємодії великих, середніх і малих підприємницьких структур. Не секрет, що останні являються найбільш мобільними та швидше адаптуються до змін, які відбуваються в економічному просторі країни. У ролі таких суб'єктів виступають не тільки малі підприємства, але й комерційні банки, котрі шляхом акумуляції і перерозподілу фінансових ресурсів координують і контролюють соціально-економічні та інноваційні процеси розвитку держави.

Історичний досвід свідчить про величезний вплив держави на стимулювання економічної діяльності. Світова практика пропонує широкий арсенал інструментів, за допомогою яких можна управляти економічними процесами як на макро-, так і на мікрорівні. У даному зв'язку слід зазначити, що одні й ті ж самі інструменти працюють неоднаково в різних умовах. Тому основна проблема полягає в тому,

щоб вибрати і використовувати найдієвіші інструменти управління з усієї сукупності наявних засобів регулювання економіки.

Для успішного застосування того чи іншого інструменту необхідна адекватна поставленим цілям державна економічна політика, пріоритетами якої мають бути розвиток освіти, стимулювання інноваційної діяльності та заохочення зусиль, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників тощо. Важливими заходами щодо управління інноваційною діяльністю на основі використання інструментів монетарного менеджменту слід вважати удосконалення принципів і методів управління й фінансування науково-технічної й інноваційної сфер; перегляд чинного законодавства щодо стимулювання монетарних процесів; реалізація комплексу заходів для імплементації взаємодії банківської системи з реальним сектором економіки, включаючи науково-технічну сферу; формування інноваційної інфраструктури; активізація діяльності держави на фондовому ринку, що покликаний стати важливим джерелом коштів для розвитку виробництва і залучення інвестицій у реальний сектор економіки; державна підтримка значних і системних інновацій, яка повинна здійснюватися, в першу чергу, через реалізацію цільових інноваційних програм органічно узгоджених із середньостроковими перспективами розвитку реального сектора і соціально-економічних прогнозів.

Інноваційний тип економічного зростання змінює, по суті, саму основу росту: зі сфери масового промислового виробництва рушійна сила переміщається в сферу розробки, впровадження і комерціалізації різноманітної нової продукції і послуг малої серійності. Це змушує забезпечувати високу концентрацію не тільки матеріальних і фінансових ресурсів, але і приділяти особливу увагу

інтелектуальним ресурсам і підприємницькій ініціативі. Техніко-технологічні і соціально-організаційні інновації створюють фундаментальну основу цих перетворень.

Відомо, що радикальні економічні перетворення передусім залежать від функціонування інтелектуального капіталу, специфіка якого полягає у високій динамічності процесів, гостроті конкуренції, що провокує підприємства вибирати більш удосконалені засоби розвитку і сприяє диверсифікації кола користувачів інтелектуальної власності. З позицій збільшення економічного потенціалу суспільства особливого значення набуває свідоме збільшення і мобілізація інноваційних і інтелектуальних ресурсів. Особливості інноваційної складової економічного росту такі, що, володіючи тільки властивою їй внутрішньою динамікою, вона являє собою єдину консолідовану систему навичок, досвіду, знань, умінь і поглядів з їхнім втіленням у людських, техніко-технологічних, організаційно-управлінських і інших факторах економічного зростання. Більш того, у сучасному економічному розвитку розмиваються межі між уречевленими і неуречевленими видами науково-технічного прогресу і між формами його втілення. Традиційні мотивації і домінування матеріальних факторів виробництва асинхронні в інноваційному економічному русі [1].

Інноваційний потенціал представляє собою поетапний відтворювальний процес, який починається з генерації ідей з поступовою їх матеріалізацією та дифузиею. Якщо в результаті інтелектуальної і інноваційної діяльності з'являється абсолютне збільшення новизни та забезпеченості суспільства інтелектуальними та інноваційними ресурсами, то мова йдеться не про просте, а про розширене відтворення капітальних благ, що передбачає взаємопов'язане функціонування науково-технічної, виробничої і

фінансово-кредитної сфер.

На мікрорівні кожне підприємство визначає стратегію свого розвитку з урахуванням власних інтересів, цілей і можливостей. Довгострокові завдання, які ставить перед собою керівництво підприємства (як правило, пов'язані з інноваційною діяльністю), змушують топ-менеджерів зосереджуватися на фінансовій стійкості, економічній безпеці та на стимулюванні діяльності підприємства в цілому та його робітників зокрема.

Оскільки однією з основних функцій управління виступає мотивування, управлінська наука зосередила свої зусилля на виявленні тих мотивів, які спонукають людей до здійснення певних дій. Без мотивування підлеглих жоден практикуючий менеджер обійтися не може.

Сучасні теорії мотивації базуються на біхевіоризмі, напрямку американської психології першої половини двадцятого століття, основою якого є поведінка людей, а також їхня реакція на стимули зовнішнього середовища. Генезис і еволюція біхевіоризму підтверджують, що єдиної теорії, яка б пояснювала поведінку людей і вказувала менеджеру універсальний підхід до різних людей, не існує. Будь-яку теорію необхідно співвідносити не тільки з конкретною ситуацією та людьми, що працюють в організації, але і з визначеними характеристиками, здібностями, можливостями самого менеджера [2].

Існуючі на сьогоднішній день теорії мотивації доцільно диференціювати на змістовні і процесуальні концепції. Перші засновані на виявленні потреб, що спонукають людину до дії. Найвідомішою з них визнана ієрархія потреб по А. Маслоу, відповідно до якої мотивація представляє собою процес вивчення маргінальних (граничних) цілей людини. Маслоу стверджував, що

всім людям, по суті, властиві одні й ті ж самі цілі, однак на них по-різному впливає та чи інша культура.

Теорія мотиву досягнення Д. МакКлелланда концентрує увагу на фіксації потреби досягнення – влади, успіху, причетності. У другій половині п'ятидесятих років минулого століття з'явилася двухфакторна теорія мотивації Ф. Герцберга, в основі якої знаходилися “гігієнічні фактори”, що безпосередньо пов'язані з середовищем, де здійснюється робота, та “мотиватори”, які впливають із специфіки, характеру та сутності роботи.

Теорії мотивації, а також пов'язані з ними концепції збагачення праці, націлюють менеджера на сприйняття того факту, що в основі ділового успіху лежить ставлення до людини як до ресурсу, якість якого визначає ефективність використання і всіх інших ресурсів (продуктивних, сировинних, фінансових, інформаційних тощо). Управління організацією, орієнтоване на більш повне розкриття потенційних можливостей працівників, виступає як засіб досягнення підприємством своїх цілей, а також могутнім стимулом саморозвитку, самовдосконалення працівника і його прагнення до самореалізації.

Теорія очікувань – це процесуальна теорія мотивації, яка вперше була запропонована В. Врумом, американським дослідником, у 1964 році. Відповідно до цієї теорії люди додають досить важливе значення очікуванню винагороди і роблять вибір скоріше не на основі подій минулого, а виходячи з того, що відбудеться в майбутньому. Люди при цьому можуть по-різному оцінювати винагороду в одній і тій же формі.

Американські дослідники Л. Портер і Е. Лоулер об'єднали теорію очікувань і теорію справедливості в рамках однієї мотиваційної моделі. У цій моделі виділено п'ять змінних, що

роблять свій вплив на мотивацію працівника: зусилля, сприйняття, результати, винагорода і ступінь задоволення. Результати діяльності працівника залежать від витрачених зусиль, здібностей працівника і його індивідуальних особливостей, а також усвідомлення працівником своєї ролі і значимості в продуктивному процесі. Для працівника мають досить важливе значення як внутрішня (самоповага, задоволення від роботи і її результату, розуміння й усвідомлення своєї компетентності), так і зовнішня винагорода (оплата, премія, похвала, кар'єра). Висновок авторів цієї моделі зводиться до наступного: результативна праця веде до задоволення працівника, а не навпаки, як частіше думають багато дослідників цієї проблеми [3].

Будь-яка людина має власні мотиви, що виступають рушійною силою та змушують її брати участь у виробничій діяльності. Мотивацію своєї участі у функціонуванні тієї або іншої організації людина визначає сама. При здійсненні роботи людина сподівається на одержання винагороди. Основним мотивом працівника й основною формою винагороди виступає для робітника матеріальний стимул - заробітна плата. Саме на підставі фіксації визначеного рівня оплати праці менеджер має право очікувати і вимагати від кожного працівника визначених дій, тому що заробітна плата накладає на людину обов'язок і відповідальність робити визначені дії.

Менеджер має досить важливий важіль мотивування своїх підлеглих через встановлення розміру заробітної плати і використання визначеної її системи. Процедура формування заробітної плати слід класифікувати на ефективну та неефективну. Ефективна система оплати праці фактично стимулює працівника до здійснення раціональних дій, у той час, коли інша має зовсім

протилежний результат. При необхідності стимулювання працівника до високого рівня виробітку продукції, робіт, послуг менеджер може увести відрядну оплату праці. Преміальна оплата використовується тоді, коли для менеджера визначальною характеристикою виступає якість результату праці.

На жаль, у сучасних умовах господарювання ефективної мотиваційної стратегії не знайдено, незважаючи на те, що мотиваційних концепцій і їх комбінацій існує безліч. Щоб створити умови для ефективного управління і мотивації робітників зокрема, на макрорівні держава повинна активно застосовувати фінансові, кредитні, податкові важелі, що залишаються найбільш актуальними на сьогодні в державному арсеналі інструментів. Ефективна фінансово-кредитна система, що акумулює і перерозподіляє фінансові ресурси, і високоосвічений топ-менеджер, який приймає вірні управлінські рішення, можуть реально підвищити конкурентоспроможність не лише конкретного підприємства (на мікрорівні), але і поліпшити якість життя всього населення країни, забезпечити національну безпеку, підвищити її рейтинг на світовій арені.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Оголева Л.Н. Инновационная составляющая экономического роста – М.: ФА, 1996.-291 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. -704 с.
3. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент–М.: Издательство“Финпресс”, 2000. – 1056 с.

Процик, Т.В. Мотивування у загальному контексті управлінських функцій: макроекономічний і мікроекономічний аспекти [Текст] / В.М. Мілашенко, Т.В. Процик // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4 (22-23). - С. 282-283.