МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

MOTIVATIONAL COMPONENT OF IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF THE LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISES

УДК 331.101.3

Харун О.А.
к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницький національний університет

В статті визначено сутність, мету, складові процесу мотивації персоналу. Розглянуто вимоги на яких повинна базуватися система мотивації персоналу підприємств. Сформовано структуру мотиваторів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств. Виокремлено форми стимулювання та визначено їх відповідність мотиваційним типам, які впливають на підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу та його подальший розвиток. Запропоновано вирішення основних завдань, які сприяють удосконаленню мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств.
Ключові слова: *мотивація; персонал; трудовий потенціал; підприємство; підвищення конкурентоспроможності.*

В статье определена сущность, цели, составляющие процесса мотивации персонала. Рассмотрены требования на которых должна базироваться система мотивации персонала предприятий. Сформирована структура мотиваторов повышение конкурентоспособности трудового потенциала предприятий. Выделены формы стимулирования и определены их соответствие мотивационным типам, которые влияют на повышение конкурентоспособности трудового потенциала персонала и его дальнейшее развитие. Предложено решение основных задач, способствующих совершенствованию мотивационной составляющей повышения конкурентоспособности трудового потенциала предприятий.
Ключевые слова: *мотивация; персонал; трудовой потенциал; предприятие; повышение конкурентоспособности.*

In the article the essence, purpose, components of motivation. We consider the requirements which must be based motivation system personnel. Formed structure motivators increase the competitiveness of the labor potential of enterprises. Thesis there is determined and defined forms stimulate their compliance motivational types that affect the increase of competitiveness of labor potential staff and its further development. A solution of the main tasks that contribute to the improvement of the motivational component of improving the competitiveness of the labor potential of enterprises.
Key words: *motivation; personnel; employment potential; enterprise; improve competitiveness.*

Постановка проблеми. Перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави є стратегічними пріоритетами України. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що саме недостатня мотивація не дозволяє персоналу підприємств реалізувати власні потенційні перспективи розвитку, що приводить до втрати інтересів та масової байдужості людей від ефективності трудової діяльності та як наслідок, низького рівня трудової активності, пасивності з боку більшої частини працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних і прикладних аспектів впливу мотивації на формування, збереження, розвитку та використання трудового потенціалу підприємств зробили ряд українських та зарубіжних вчених, серед яких: Д. Богиня, С. Брю, М. Волгін, Л. Галаз, Б. Генкін, В. Гриньова, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Маршал, Е. Мейо, М. Портер, Д. Кейнс, А. Кандиба, А. Колот, Е. Либанова, Т. Лівошко, В. Новіков, А. Маслоу, Н. Павловська, М. Семикіна, Н. Скрипник, Е. Шамілева, Л. Шваб, Г. Шульга, О. Ястремська та ін. Проте й надалі невирішеними залишаються проблеми дослідження мотивації персоналу, як ефективного чинника спонукання до підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу промислових підприємств.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу та заходів, які використовуються для його формування, зростання й ефективного використання як основи функціонування підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. В свою чергу мотивація працівників – це одне з найбільш вагомих завдань керівника, що вимагає вміння, наполегливості та розуміння людської природи, а також якісного використання трудового потенціалу людини, оскільки саме мотивація є значимим чинником ефективності праці, а успішним вважається такий керівник, котрий має змогу зацікавити та стимулювати працівників для підвищення конкурентоспроможності їхнього трудового потенціалу [1].

Основна мета процесу мотивації – це одержання максимальної віддачі від використання наявного трудового потенціалу, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість

діяльності підприємства в сучасному конкурентному середовищі.

Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо [2].

Сьогодні з різних засобів мотивації персоналу застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина наголошує на потребі створення цілісної системи мотивації персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства загалом [3].

Система мотивації персоналу на рівні підприємства повинна базуватися на таких вимогах:

– надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності трудової діяльності;

– узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;

– створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

– забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;

– підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети [4, с. 60].

Керівництво підприємства має розробити власний комплекс дій для введення системи мотивації, які більш точно підійдуть колективу. Саме персонал з його трудовим потенціалом є найголовнішим ресурсом кожного підприємства, а продуктивність його роботи визначає результати діяльності підприємства в цілому. Для досягнення необхідних результатів роботи підприємства необхідно знайти ті мотиватори, які рухають кожним працівником у його трудовій діяльності, та створення таких умов, щоб кожен працівник міг і хотів реалізовувати свій потенціал [5].

Узгодження інтересів підприємства і працівників дозволить визначити чітку групу мотиваторів, які в майбутньому виконуватимуть функцію спонукальних і визначати засади поведінки працівників при досягненні поставлених цілей. Найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні, професійні, особисті та психофізіологічні (рис. 1).

Матеріальні мотиватори (рівень оплати праці, участь у прибутку) та професійні (рівень освіти, професійні навики, досвід роботи, самоосвіта, можливості самовдосконалення) віднесені у різні групи, проте тісно пов'язані між собою. Недостатньо високий рівень оплати праці зайнятих працівників на промислових підприємствах, несвоєчас-

Рис. 1. Структура мотиваторів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств

ність її виплати дестимулюючим чином впливають на формування мотиваційних установок трудового потенціалу, націленого на підвищення освітнього рівня. Однак, незважаючи на певні негативні тенденції, що мають вплив останнім часом на господарську діяльність підприємств, значна частка працівників мотивована на систематичне підвищення рівня своєї освіти з метою отримання більш високооплачуваної роботи.

Серед особистісних мотиваторів особливе місце займають компетентність, відповідальність, підприємливість та ініціативність, адже у сучасних умовах комбінація саме названих складових може значною мірою вплинути на формування трудового потенціалу, здатного генерувати нові ідеї під впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей. Нові умови господарювання і управління насамперед спрямовані на боротьбу з інертністю менталітету, психологією утриманця і пасивністю працівника [6, с. 308].

Психофізіологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров'я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціальну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу [6, с. 309].

Із перерахованих вище груп мотиваторів персоналу до активної трудової діяльності особливе місце відводиться матеріальним мотиваторам. Обумовлюється це тим, що на вітчизняних промислових підприємствах при недостатньо високому рівні оплати праці є важливим посилення значущості заробітної плати з метою збереження трудового потенціалу [6, с. 309].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу підприємств.

Відповідно до рівня трудової мотивації персоналу можливо запропонувати форми стимулювання та їх відповідність мотиваційним типам, що може суттєво вплинути на підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу та його подальшого розвитку [7].

Серед типів мотивації персоналу промислових підприємств можна виділити такі:

1. Зовнішня мотивація – обумовлена зовнішніми обставинами.

2. Внутрішня мотивація – не пов'язана з зовнішніми обставинами, а виникла всередині самої людини. Причому своя внутрішня мотивація може служити для іншого зовнішньою мотивацією.

3. Позитивна мотивація – заснована на позитивних стимулах.

4. Негативна мотивація – заснована на негативних стимулах.

5. Стійка мотивація – заснована на потребах людини, так як вона не вимагає додаткового підкріплення.

6. Нестійка мотивація – постійно вимагає додаткового підкріплення [7].

Форми стимулювання, як правило, класифікують наступним чином [8]:

– негативні – незадоволення, покарання, загроза втрати роботи;

– грошові – заробітна плата, включаючи всі види премій і надбавок;

– натуральні – покупка або оренда житла, надання автомобіля та ін.;

– моральні – грамоти, почесні знаки, вистава до винагород, дошка пошани та ін.;

– патерналізм (турбота про працівника) – додаткове соціальне і медичне страхування, створення умов для відпочинку та ін.;

– організаційні – умови роботи, її вміст і організація;

– залучення до співволодіння та участі в управлінні.

Розглядаючи мотивацію в змістовному значенні (як суб'єктивний процес формування спонукальних сил до праці), можна говорити про тип мотивації (внутрішня, інструментальна і вимушена), силі сформованих мотивів і їх структурі. Високий рівень трудової мотивації внутрішнього та інструментального типів характеризує розвиненість соціального компоненту конкурентоспроможності і, відповідно, більш високий загальний рівень конкурентоспроможності. Навпаки, відсутність мотивації (за інших рівних умов) знижує конкурентоспроможність трудового потенціалу. У той же час вимушена мотивація характерна для працівників з меншим рівнем конкурентоспроможності. Працівники з даним типом мотивації найбільшою мірою сприйнятливі до примусу праці [9].

Мотивація у функціональному значенні – це функція менеджменту, застосування щодо персоналу різних типів стимулів до активної трудової діяльності (спонукання, винагороди та примусу). Застосування окремих видів стимулів, що підвищують конкурентоспроможність трудового потенціалу, позитивно впливає на мотиваційні процеси. Це найбільш очевидно при розгляді професійного розвитку персоналу. Підвищення професійного рівня – цінне благо для працівника, спосіб підвищення його «вартості» на ринку праці. Високий професіоналізм дозволяє не тільки поліпшити умови докладання праці за місцем роботи, але і знайти нову роботу, більшою мірою задовольняє потреби працівника. У разі втрати роботи високий рівень професіоналізму стає гарантією більш швидкого працевлаштування, а значить, професійне зростання сприяє задоволенню потреби працівника в безпеці [9].

Існує і зворотний вплив конкурентоспроможності на мотивацію працівника. Так, конкурентоспроможний працівник володіє більшою свободою вибору на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, він у меншій мірі піддається примусу і маніпулюванню з боку роботодавця. У відношенні конкурентоспроможного працівника застосування примусових стимулів неефективне; необхідне застосування спонукання і різних форм винагород. При цьому віддача від конкурентоспроможного працівника незмірно вище. Конкурентоспроможний працівник представляє для роботодавця більшу цінність, але як об'єкт управління він набагато складніший: його важко змусити працювати, а потрібно зацікавити [10].

Низький рівень конкурентоспроможності працівника посилює його сприйнятливість до примусових стимулів. Заради збереження робочого місця (отримання роботи) працівник може миритися з економічним, технологічним та адміністративним примусом. Однак застосування примусу відтворює низьку конкурентоспроможність. Низький рівень оплати праці (економічний примус) відтворює низький рівень життя і інтереси, пов'язані з фізичним виживанням, гальмує професійний розвиток як засіб виходу з «глухого кута низької конкурентоспроможності» [10].

Удосконалення мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств за умов розвитку євроінтеграційних процесів має бути націлене на вирішення таких основних завдань:

– забезпечення максимально можливої ув'язки розмірів оплати послуг праці із продуктивністю праці й орієнтацією на оптимально високий результат господарської діяльності;

– удосконалення системи формування заробітної плати;

– підвищення матеріальної зацікавленості трудового потенціалу в систематичному підвищенні кваліфікації, рівня професіоналізму і майстерності;

– розробка методичних рекомендацій для підприємств різних видів діяльності й різних форм власності щодо вдосконалення стимулювання високоефективної праці;

– матеріальне заохочення працівників організації за участь у проектах організаційного розвитку, тобто впровадження автоматизованих або неавтоматизованих систем управління;

– вибір і вдосконалення найефективніших мотиваторів до праці з урахуванням специфіки роботи підприємств на сучасному етапі їх розвитку;

– формування й контроль потрібного психологічного клімату на підприємстві [11].

Підтримуємо думку автора [12], що мотиваційна компонента – найважливіша складова частина трудового потенціалу, що значно впливає на інші його елементи. Від ступеня реалізації мотиваційного чинника багато в чому залежить ефективність використання трудового потенціалу в цілому. Мотиваційна компонента формується під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів трудової діяльності й відображає рівень та структуру потреб, схильностей, інтересів, ціннісних орієнтацій, що можуть бути задоволені чи реалізовані в процесі трудової діяльності. Сучасна система конкурентних відносин диктує свої правила стосовно типу трудової поведінки і реалізації потенціалу працівника. У сучасних соціально-економічних умовах вірним шляхом одержання конкурентних переваг для підприємства є його зацікавленість у створенні мотиваційного поля для становлення творчого (креативного) типу працівника, пріоритетною необхідністю формування якого є забезпечення можливостей підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, формування наукового типу мислення, відповідно до вимог сьогодення. Також не менш важливим моментом є набуття навичок застосування отриманих знань у практичній діяльності, забезпечення можливості участі в управлінні виробництвом. Тому в цій ситуації важливого значення набувають психофізіологічні мотиватори, які повинні сприяти максимальній реалізації трудового потенціалу працівника та стати чинниками, що впливають на формування сприятливих умов для професійного зростання і творчої реалізації [12].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, для ефективного формування, використання та розвитку трудового потенціалу промислових підприємств необхідно здійснювати комплекс заходів, найсуттєвіший з яких – мотивація. Ефективне мотиваційне забезпечення дозволить підвищити конкурентоспроможність трудового потенціалу, мобілізувати зусилля, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства, загалом, сприятиме прояву творчого потенціалу персоналу, підвищенню рівня їхньої компетенції. Необхідно не тільки набирати конкурентоспроможний персонал і систематично підтримувати його рівень, а й утримати на підприємстві та мотивувати до повного використання свого трудового потенціалу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.

2. Шваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств / Л.І. Шваб // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – № 2(52). – 2010. –С. 302–306.

3. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В.М. Гри-

ньова, О. М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.

4. Лівошко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві / Т.В. Лівошко, Н.Ю. Ткачук // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – Вип. 4. – С. 59–65.

5. Скрипник Н.Є. Вплив системи мотивації на розвиток трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Н.Є. Скрипник, О.Ю. Логвіненко // WEB-ресурс научно-практических конференцій «Экономика и менеджмент – 2016». – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/2_logvinenko.htm.

6. Галицька У.Б. Мотиваційні аспекти в системі управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємств / У.Б. Галицька // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – 2014. – Вип. 22. – С. 306–311.

7. Козак К.Б. Вплив мотивації на ефективність використання та розвитку трудового потенціалу персоналу [Електоронний ресурс] / К.Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2011. – № 1. – С. 69-74. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2011_1_16

8. Герчиков М.Н. Менеджмент / М.Н. Герчиков. – М. : ЮНИТИ, 2004. – 501 с.

9. Портер М. Конкуренція: пер. з англ. / М. Портер. – М., 2006. – 608 с.

10. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С.О.Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ. – 336 с.

11. Шамілева Е.Е. Шляхи підвищення мотивації ефективності використання трудового потенціалу / Е. Е. Шамілева // Економіка промисловості. – 2011. – № 1. – С. 250–252.

12. Галаз Л.В. Обґрунтування груп характеристик трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2014. – № 12. – С. 152–157.