

На якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але, щоб її підвищити, потрібно визначити не тільки ці фактори, але й те, як, на які параметри якості вони впливають, чітко окреслити структурні елементи трудового потенціалу, виявити резерви підвищення його якості.

1. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.

2. Глушенко В.В., Глушенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования. – Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2000. – 416 с.

3. Згала-Лозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний інститут. – К., 2002. – 22 с.

4. Кравченко А.И. Социология: – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический проект, 2003. – 508 с.

5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

6. Отенко И.П., Малярец Л.М. Механизм управления потенциалом предприятия. – Харьков: ХГЭУ, 2003. – 220 с.

*Отримано 11.01.2005*

УДК 338

О.Г.БАЛЮК

*Харьковский национальный экономический университет*

## **ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА**

Исследуется мотивационный механизм обеспечения продуктивной занятости (ММОПЗ) персонала предприятия, который представляет взаимосвязанные элементы (мотивы), формирующиеся в результате действия комплекса мотивообразующих влияний (мотивационного комплекса), относительно достижения сформированного «дерева целей» социально-экономического развития предприятия. Предложена схема ММОПЗ, которая четко соответствует системе целей деятельности предприятия, т.е. имеет иерархический характер, отображающий состав и взаимосвязь целей предприятия и его работников.

Необходимым требованием относительно решения сложного комплекса экономических и социальных проблем развития предприятия в современных условиях структурно-инновационной трансформации экономики является обеспечение постоянного повышения эффективности труда работников, занятых в сфере общественного производства.

На этапе экономического роста особенной значимости приобретает осуществление регулирующих мероприятий, направленных на проведение политики обеспечения полной производительной занято-

сти. Исключительную роль в реализации структурной перестройки экономики играет решение задач оптимизации структуры занятости и оптимизации структуры рабочих мест [1]. Одним из самых важных звеньев формирования современного экономического механизма обеспечения продуктивной занятости населения, на таких условиях, становится всестороннее совершенствование мотивации эффективного труда.

Результаты исследования теоретических и практических аспектов обеспечения продуктивной занятости трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений нашли отражение в работах многих отечественных и зарубежных ученых, таких как Д.Богини, О. Бородиной, А.Гоша, В.Гриневой, А.Кибанова, О.Кузьмина, Д.Синка, А.Чухно [2, 4, 5, 9-12, 14] и др. Однако, некоторые важные аспекты формирования и развития методологической базы обеспечения продуктивной занятости трудовых ресурсов в условиях структурно-инновационных трансформаций экономики недостаточно освещены. В первую очередь это касается исследования вопросов разработки действенного мотивационного механизма обеспечения продуктивной занятости работников предприятия, отвечающего современным условиям преодоления кризисных явлений в развитии производства.

Целью исследования является теоретическое обоснование структуры ММОПЗ персонала и определение содержания структурных элементов механизма, а также определение последовательности его формирования.

В качестве специальных методов исследования в работе использовались: теоретическое обобщение – для изучения теоретических основ мотивации продуктивной занятости персонала; анализ и синтез – для дифференциации и обобщения состава факторов формирования ММОПЗ на предприятии; графический – для наглядного изображения и схематического представления теоретического и методического материала.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов является одним из главных источников обеспечения постоянного экономического роста экономики, увеличения благосостояния и уровня жизни трудовых ресурсов. Значение человеческого фактора в решении комплекса проблем интенсификации социально-экономического развития общества в первую очередь обуславливается сложной природой и разнообразием влияния человека на эффективность производственных процессов. Так, О.Бородина [2] считает, что самым важным фактором постоянного экономического роста является обеспечение высокой возможности субъектов ведения хозяйства к осуществлению каче-

ственных и структурных трансформаций, возможности которых обуславливаются имеющимся человеческим капиталом, то есть способностью работников к целеустремленному участию в производственных процессах. Человеческий капитал представляет собой совокупность воплощенных в работниках потенциальных возможностей относительно обеспечения индивидуального и общественного дохода соответственно природным и приобретенным качествам, знаниям и навыкам.

С точки зрения А.Гоша [4], производительные возможности общества также определяются в первую очередь производительными силами работников, которые являются производными от их природных (физических и сенсорных) свойств, профессионального уровня, умений и навыков, уровня информированности, организованности, дисциплинированности и других личных свойств. Однако самым важным признаком человека как составляющей производственных сил общества является отношение к труду, которое есть результатом сложного соединения внутренних (возбуждающих, которые приводят к действию природные и интеллектуальные черты личности) и внешних (общественных, которые умножают эффект проявления природных черт) факторов.

Таким образом, выявление и реализация резервов повышения эффективности общественного производства на основе использования человеческого капитала решающей мерой зависит от формирования оптимального комплекса возбуждающих, побудительных и стимулирующих влияний, которые должны быть движущей силой роста стремлений человека относительно увеличения производительности его труда. Ключевая роль в создании и реализации такого комплекса на предприятии принадлежит мотивации продуктивной занятости персонала в процессе осуществления трудовой деятельности.

Мотивация обычно является одной из самых важных функций управления персоналом предприятия. Так, Д.Синк рассматривает мотивацию “как силу, которая побуждает к действию” [14, с.24], О.Виханский и А.Наумов – “как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий” [3, с.99]. По мнению А.Осипова [8], мотивацию формируют в первую очередь стремление человека к удовлетворению личных потребностей посредством своего труда (мотив труда) и возможность получить за труд желаемые блага. О.Криворучко и В.Шинкаренко [6] считают, что сущность процесса мотивации состоит именно в формировании внутренних побудительных сил трудового поведения. К.Раицкий [13] отмечает, что мотивация является целеустремленной управленческой деятельностью для активизации людей к повышению эффективности тру-

довой деятельности на достижение поставленных целей.

По мнению Н.Мазур [7], главной характеристикой эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии является именно производительность персонала, самым важным фактором обеспечения которой становится мотивация. Н.Мазур считает, что система мотивации производительности персонала состоит из следующих элементов: комплекс потребностей работников (первичных – физиологических и вторичных – социально-психологических); подсистема стимулов стохастических (случайных), не регулируемая субъектом управления, и целеустремленных, т.е. детерминированных факторов непосредственного влияния объекта управления на работников); совокупность мотивов, которые являются результатом сложного взаимодействия потребностей и стимулов.

Следует отметить, что продуктивная занятость персонала не может рассматриваться отдельно от конечного результата деятельности работника, который, в свою очередь, должен органически вписываться в совокупность целей деятельности коллектива предприятия. По нашему мнению, продуктивная занятость персонала определяется в первую очередь качественными характеристиками достигнутых результатов производственно-хозяйственной деятельности, потому что валовые показатели, абсолютных или относительных объемов произведенной продукции или услуг, не способствуют определению уровня рентабельности производства. Поэтому мотивация продуктивной занятости персонала должна быть составной частью процесса управления развитием предприятия (УРП), эффективность которому обеспечивает соответствующий мотивационный механизм.

Мотивационный механизм обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия представляет собой совокупность мотивов, которые возникают у работников в результате действия комплекса мотивосоздающих влияний (мотивационного комплекса – МК), относительно обеспечения достижения предварительно установленной иерархии целей социально-экономического развития предприятия. Таким образом, структура ММОПЗ отражает определенную систему целей предприятия (стратегических и текущих), то есть для каждой отдельной цели, которая сформирована для конкретного подразделения или предприятия в целом, обязательно должен быть сформирован соответствующий мотивационный комплекс. Главная функция каждого такого комплекса заключается в создании совокупности стимулирующих и побуждающих условий для возникновения у работников потребностей и стремлений относительно содействия достижению определенных целей, которые по содержанию отвечают характеру труда работников.

Существование горизонтальных и вертикальных связей между разными уровнями и отдельными составляющими иерархии целей предприятия обязательно должно находить отображение в формировании не менее разнообразных структурных отношений между мотивационными комплексами в составе ММОПЗ.

Таким образом, структура мотивационного механизма обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия носит четко выраженный иерархический характер, который является отображением состава и соотношений целей предприятия и его участников. Последовательность формирования мотивационного механизма обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия представлена на рисунке.

Исходным этапом формирования ММОПЗ является оценка стратегического потенциала предприятия (СПП), важной составляющей которого является трудовой потенциал (ТПП). Стратегический потенциал является обобщающей системной характеристикой возможности предприятия к достижению определенных стратегических и текущих целей, а также определенных стойких конкурентных преимуществ. Трудовой потенциал является комплексным отображением совокупности природно-физиологических, социально-психологических, культурно-образовательных и профессионально-квалифицированных признаков персонала предприятия, которые обуславливают возможности работников относительно обеспечения определенных индивидуальных результатов деятельности или возможность этих работников к объединению коллективных усилий для достижения общих целей.

Имеющееся состояние соединения СПП-ТПП обуславливает возможность установления совокупности целей предприятия на трех уровнях: стратегическом и текущем – для предприятия в целом, а также на текущем – для структурных подразделений. Определение приоритетных целей социально-экономического развития предприятия дает возможность сформировать соответствующую этим приоритетам систему групповых и коллективных интересов персонала. Общим основанием для согласования разнообразных и разнонаправленных стремлений работников предприятия при формировании выявленного комплекса согласованных интересов является общее стремление персонала к максимизации синергетического эффекта от трудовой деятельности предприятий и к обеспечению длительного сотрудничества. Сочетание четко определенных коллективных и групповых интересов, которые прямо вытекают из установленных целей деятельности предприятия, дает возможность отобрать из огромного количества возможных мотивирующих факторов ограниченную группу целеустрем-



Схема мотивационного механизма обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия

ленных стимулов, которые в дальнейшем будут выполнять роль непосредственных побудительных факторов в конкретных ситуациях и определять линию поведения работников в процессе достижения отмеченных выше целей. В состав возможных целеустремленных стимулов могут входить любые вероятные разновидности мотивирующего влияния субъекта управления, а именно: материальное стимулирование, материально-социальное и морально-психологическое влияние и др.

Другим источником возникновения значимого мотивообразующего влияния являются личные стремления и потребности работников, которые не будут совпадать (частично или полностью, по содержанию или в определенном объеме) с общими приоритетами развития предприятия. Наличие индивидуальных потребностей работников приводит к возникновению особенной дифференцированной подсистемы ценностных ориентаций и личных интересов.

Ценностные ориентации являются определяющим фактором в человеческом поведении, поскольку характеризуют направленность личности на те или другие общественные ценности. Наиболее стойкая направленность в отношении индивидуума относительно объектов, ситуаций, социального статуса или готовность личности к действиям определенного рода, т.е. конкретная ориентация на определенный вид и способ деятельности, характеризуется ценностными установками. Содержание установок и ценностной ориентации определяется ценностями и нормами поведения, что зависят от культуры, развитости духовной и моральной жизни общества. Ценности отдельной личности содержатся в главных целях жизни и работы человека, а также в средствах достижения этих целей, что, в свою очередь, приводит к формированию уникального соединения индивидуальных интересов работника.

Ценностные ориентации и личные интересы работников становятся основой для возникновения совокупности стохастических стимулов, которые не подчиняются мотивообразующему влиянию со стороны субъекта управления. Стохастические стимулы обычно имеют случайный, относительно к четко определенным целям предприятия, характер. Природа и условия мотивирующего влияния этих стимулов на действия работников обусловлены в первую очередь наличием и значимостью отличий, с одной стороны, между групповыми и коллективными, а с другой – личными интересами. Снижение такого рода отличий (сближение индивидуальных и общих интересов работников) почти сразу будет приводить к выбору или генерации определенного целеустремленного стимулирующего влияния при возникновении любых осложнений в реализации индивидуальных производственных

заданий работника. Однако происходит наоборот – увеличение разрыва между интересами отдельных представителей персонала и предприятия в целом, где формируются мотивирующее влияние, может привести практически к полному отказу работника от достижения общих целей.

Совокупное действие системы целеустремленных стимулов и возникающих стохастических стимулов обуславливает создание сложного мотивационного комплекса обеспечения продуктивной занятости, мерой эффективности которого становится достижение предварительно сформированных целей деятельности предприятия. Структура мотивационного механизма представляет собой, прежде всего, соединение трех основных мотивационных комплексов, которые по сложности и содержанию отвечают определенной иерархии целей, а именно: МК достижения стратегических целей, МК достижения текущих целей предприятия и МК достижения текущих целей структурных подразделений. Каждый из мотивационных комплексов состоит из оригинальной системы мотивов, которые именно на данном уровне должны эффективно использоваться относительно предоставления мотивирующего влияния, необходимого для обеспечения достижения определенного комплекса целей. Отдельную часть каждого из мотивационных комплексов составляют процедуры согласования системы мотивов данного МК с соответствующими элементами других составных ММОПЗ. Влияние мотивов, возникающих в результате функционирования мотивационного механизма обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия, определяет конкретные цели производственной активности и практические действия работников предприятия. Оценка результатов продуктивной деятельности работников на уровне предприятия, подразделения, конкретного исполнителя (в первую очередь – через оценку полноты и удовлетворения от достижения установленных целей) позволяет сформировать обратную связь и определить пути совершенствования мотивационного процесса на предприятии.

Продуктивная занятость персонала в первую очередь определяется качественной характеристикой степени соответствия достигнутых результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия установленным стратегическим и текущим целям предприятия.

Мотивационный механизм обеспечения продуктивной занятости персонала предприятия представляет взаимосвязанные элементы (мотивы), которые формируются в результате действия комплекса мотивообразующих влияний (мотивационного комплекса), относительно достижения сформированного «дерева целей» социально-экономиче-



ского развития предприятия. Структура ММОПЗ должна четко соответствовать системе целей деятельности предприятия, т.е. иметь иерархический характер, отображающий состав и взаимосвязь целей предприятия и его работников.

Дальнейшее исследование требует определения способов взаимодействия мотивационных комплексов, входящих в состав ММОПЗ.

1. Стратегия экономического и социального развития Украины (2004-2015 годы) "Путем Европейской интеграции" / Авт. кол.: А.С.Гальчинский, В.М.Геец и др. – К.: ИВЦ Госкомстата Украины, 2004. – 416 с.

2. Бородин О. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С.48-53.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 1998. – 112 с.

4. Гош А. Определяющий фактор возрождения производственных сил Украины // Экономика Украины. – 2003. – № 6. – С.49-56.

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Цифра, 2003. – 304 с.

6. Криворучко О.Н., Шинкаренко В.Г. Управление результатами деятельности работников АТП. – Харьков: Из-во ХГАДТУ, 1999. – 143 с.

7. Мазур Н.О. Формирование системы мотивации производительности персонала предприятия: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Львов: Нац. ун-т "Львовская политехника", 2004. – 20 с.

8. Осипов А. Мотивы и стимулы к труду // Социалистический труд. – 1991. – №1. – С.76-79.

9. Богиня Д.П., Гришнова О.А. Основы економіки праці. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання - Прес, 2002. – 313 с.

10. Гриньова В.М., Попов О.Є. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. – Харків: ХДЕУ, 2003. – 323 с.

11. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основы менеджменту. – К.: Академ. вид-во, 2003. – 4514 с.

12. Основы економічної теорії / За ред. А.А.Чухно. – К., 2001.

13. Раицкий К.А. Экономика предприятия. – 2-е изд. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. – 696 с.

14. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, контроль, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

*Получено 11.12.2004*

УДК 658.3 : 364

М.В.БОРОВИК

*Харьковский национальный экономический университет*

### **ФОРМИРОВАНИЕ СОВОКУПНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Исследуются основные составляющие социальной среды предприятия, позволяющие сформировать совокупность социально ориентированных показателей, которые характеризуют социальное развитие предприятия и являются необходимыми для принятия решений, направленных на повышение заинтересованности работников в результатах труда.