

УДК 658.011.2

М.Ю.КУДЕНКО, В.І.ТРЕТЬЯКОВ, кандидати екон. наук,  
С.О.СТАРОДУБЦЕВ, канд. військ. наук  
*Академія внутрішніх військ МВС України, м.Харків*

## КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Наводяться результати аналізу системи мотивації в організації і на основі системного підходу рекомендуються напрямки її удосконалення.

Традиційно організацією вважається група людей, які об'єднуються для досягнення загальних цілей і сумісного вирішення певних проблем. Таким чином від людей залежить ефективність прийняття управлінських рішень і реалізації великої сукупності господарсько-виробничих функцій в умовах неоднозначного впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Продуктивність роботи людей залежить від рівня їх зацікавленості в результатах своєї участі в досягненні цілей організації. Від того, як та чи інша людина розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується залежить її ставлення до роботи. Для цього в організаціях створюється система мотивації праці персоналу і взаємодії з постачальниками, споживачами, органами місцевої влади тощо. Однак, в фахових публікаціях проблеми мотивації розглядаються, як правило, тільки в площині мотивації персоналу [1-11].

В фахових публікаціях поняття „мотивація” розкривається як „мотивація персоналу” [8] „мотивація праці” [6]. При цьому автори по-різному визначають поняття „мотивація”. Для підтвердження цієї тези розглянемо деякі визначення поняття мотивація, які наведені в фахових публікаціях (табл.1): мотивація – це комплекс заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства (організації) [11], мотивація – це процес спонування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [5], мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [7]. Мотивація базується на системі мотиваторів, тобто чинників, що спонукають людину до ефективної трудової діяльності [7]. Взагалі при різних визначеннях поняття мотивації автори сходяться на загальній думці про те, що під мотивацією розуміють спонування персоналу на такі дії, які забезпечують досягнення особистих цілей і цілей організації.

Таблиця 1 – Визначення поняття „мотивація” в фахових публікаціях

<b>Джерело інформації</b>	<b>Визначення поняття „мотивація”</b>
Покропивний С.Ф. [11]	Мотивація – це система, що характеризує сукупність взаємопов’язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства (організації).
Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. [5]	Мотивація – це процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації.
Колот А.М. [7]	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
Веснин В.Р. [2]	Мотив формируется до начала профессиональной деятельности путем усвоения соответствующих морально-этических норм ..... и может иметь место только тогда труд является основным источником получения блага.
Капустянський П.З. [6]	Мотивація – це довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів.

Метою статті є комплексний аналіз системи мотивації підвищення ефективності діяльності організації.

Мотивація використовується з метою підвищення ефективності діяльності організації. Прийнято, як правило, розуміти під мотивацією тільки мотивацію персоналу організації, тобто сукупність постійних і залучених для тимчасової роботи працівників, які мають професійну підготовку і досвід практичної роботи в даній галузі діяльності [11], але такий підхід не охоплює велику сукупність фізичних і юридичних осіб по відношенню до яких здійснюється або необхідно здійснювати комплекс мотиваційних заходів. До таких фізичних осіб відносяться засновники, акціонери, споживачі, жильці, які проживають в зоні шкідливого впливу організацій на навколишнє середовище, а до юридичних осіб слід віднести засновників, акціонерів, органи державної і місцевої влади, споживачів, постачальників. Мотиватори [7], тобто чинники, які спонукають фізичні і юридичні особи до дій, що сприяють підвищенню ефективності діяльності організації підрозділяються на матеріальні і нематеріальні. До матеріальних мотиваторів відносяться мотиватори, які забезпечують збільшення зарплати, участь персоналу в розподілі прибутків персоналу, виплату дивідендів, знижку цін для споживачів, вкладання інвестицій в виробництво постачальників тощо. До нематеріальних мотиваторів відносяться мотиватори, які забезпечують юридичним і фізичним особам певні вигоди такі, як залучення

працівників до управління виробництвом, покращення умов праці, створення нормального психологічного клімату в колективі, кар'єрний ріст, вирішення проблем соціального розвитку колективу, створення робочих місць, благоустрій території, будівництво об'єктів соціального призначення, знижка цін постійним покупцям при оптових закупівлях товарів, безкоштовна доставка покупок, сервісне обслуговування складної побутової техніки протягом гарантійного терміну користування. Види мотиваторів, які застосовуються до тих чи інших осіб і результати, які досягаються від них, наведено в табл.2. З табл.2 видно, що вид мотиватора залежить від того, до яких осіб він спрямований і які цілі планується досягти.

Таблиця 2 – Визначення виду мотиваторів і результатів від них залежно від групи осіб

Особи	Мотиватори	Результат від мотивації
1	2	3
1.Персонал	1.Матеріальне стимулювання персоналу. 1.1.Рівень заробітної плати. 1.2.Доплати і надбавки. 1.3.Участь в розподілі прибутків. 2.Нематеріальна мотивація персоналу. 2.1.Залучення працівників до управління виробництвом. 2.2.Умови праці. 2.3.Психологічний клімат у колективі. 2.4.Кар'єрний ріст. 2.5.Вирішення соціальних проблем персоналу.	1.Залучення в організацію кваліфікованих спеціалістів. 2.Зниження плинності кадрів. 3.Підвищення продуктивності праці. 4.Підвищення іміджу організації.
2.Фізичні особи, які не відносяться до персоналу : - засновники - акціонери - жильці, які проживають в зоні шкідливого впливу організації	Рівень дивідендів на внески до статутного фонду. Рівень курсу акцій . Здійснення природоохоронних заходів, благоустрій території, вирішення соціальних проблем жильців.	Зацікавленість засновників і акціонерів у підвищенні ефективності діяльності організації. Формування партнерських відносин.
3.Юридичні особи: - інвестори - акціонери  - органи державної і місцевої влади  - споживачі	Рівень прибутку на вкладений капітал. Рівень курсу акцій.  Створення робочих місць, благоустрій території, будівництво об'єктів соціального призначення. Знижка цін постійним покупцям при оптових закупівлях товарів. Доставка покупок безкоштовно. Безкоштовне сервісне обслуговування складної побутової техніки протягом	Зацікавленість засновників і акціонерів в ефективності діяльності організації. Сприяння органів влади розвитку організації.  Розширення сегменту ринку, на якому продається даний товар.

1	2	3
- постачальники	гарантійного терміну користування Інвестування оновлення технології виробництва сировини, матеріалів, конструкцій, комплектуючих виробів, які необхідні для виробництва інноваційної продукції. Укладання довготермінових контрактів на постачання сировини, матеріалів, конструкцій, комплектуючих виробів.	Забезпечення стабільності постачання ресурсів, які необхідні для виробництва продукції.

На наш погляд, визначення поняття “ мотивація” в організації не слід обмежувати тільки поняттям мотивації персоналу, тому що в реальній дійсності з метою підвищення ефективності організації доцільно здійснювати мотивацію фізичних і юридичних осіб, які знаходяться в зовнішньому середовищі. До таких осіб відносяться :

- власники акцій і засновники організації, які зацікавлені в підтриманні високого курсу акцій і своєчасному отриманні дивідендів;
- населення, яке проживає в зоні шкідливого впливу організації на навколишнє середовище;
- органи місцевої влади, які зацікавлені в забезпеченні зайнятості населення і охороні навколишнього середовища і формуванні місцевого бюджету;
- органи державної влади, які зацікавлені в виробництві конкурентоспроможної продукції, формуванні державного бюджету і вирішенні соціальних проблем регіонів;
- споживачі, які зацікавлені в задоволенні їх попиту якісними товарами по доступним цінам;
- постачальники, які зацікавлені в стабільності збуту своєї продукції.

Розвиток подальших досліджень по даній проблемі спрямовується на удосконалення методів мотивації не тільки персоналу підприємства, а також юридичних і фізичних осіб, які знаходяться у зовнішньому середовищі, але своєю діяльністю або відношенням впливають на ефективність діяльності та імідж організації.

- 1.Билсбери, Джон. Как подобрать и сохранить нужный персонал: Как принять на работу мотивированный персонал? – Днепропетровск: Баланс - Клуб, 2002. – 231 с.
- 2.Веснин В.Р.Управление персоналом. Теория и практика. – М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. – 688 с.
- 3.Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала. – К.: МАУП, 2002. – 246 с.
- 4.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 241 с.
- 5.Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.:

Дело, 1992. – 360 с.

6.Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу в сучасних умовах (організаційно-управлінський аспект). – К.: ШКДЗУ, 2007. – 154 с.

7.Колот А.М. Мотивація персоналу. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.

8.Притула О.В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва. – Львів: ІРД, 2003. – 212 с.

9.Стредвик Джон. Управление персоналом в малом бизнесе. – СПб.: Нева, 2003. – 282 с.

10.Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: ЭКМОС, 1999. – 185 с.

11.Економіка підприємства / За заг. ред. С.Ф.Покропивного. – К.: КНЕУ, 2000. – 518 с.

*Отримано 17.04.2008*

УДК 332.33 : 504.03 (477.72)

Т.В.АНОПРИСНКО, Я.В.ДАНИЛОВА

*Харківський національний аграрний університет ім. В.В.Докучаєва*

### **ВПЛИВ ЕКОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ НА ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ У НАСЕЛЕНИХ ПУНКТАХ (на прикладі м.Скадовська Херсонської області)**

Розглядається питання впливу екологічних факторів на характер використання земельних ресурсів у населених пунктах.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни значну роль відіграють міста. Тому збереження в чистоті навколишнього середовища, його всебічна охорона, забезпечення екологічної рівноваги у природі і як результат еколого-безпечної життєдіяльності людей у містах – одне з найголовніших завдань держави і суспільства.

Проблеми екологічного стану земельних ресурсів в Україні досліджені в роботах В.Борисової, М.Лесечко, М.Ступеня, О.Драпіковського [1-4] та інших вчених. Однак, на наш погляд, проблема врахування впливу екологічних факторів на використання земельних ресурсів у населених пунктах розглянута недостатньо.

Метою дослідження є вивчення впливу екологічних факторів на використання земельних ресурсів у населених пунктах (на прикладі м.Скадовська Херсонської області).

Під екологічним фактором, або фактором навколишнього середовища, розуміють будь-яке природне явище чи якісний стан навколишнього середовища і його окремих компонентів [5]. Наприклад, до екологічних факторів належать такі умови та параметри навколишнього середовища, як рівень забруднення води, повітря, ґрунту (включаючи радіоактивне); наявність зелених масивів, привабливого ландшафту, наявність або відсутність поблизу смітників, наявність чи відсутність