DOI: https://doi.org/10.37634/efp.2021.11.4
УДК 351.31

Олександр Петрович ***РАДЧЕНКО***
д.е.н., доцент, професор кафедри, Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6311-0045
e-mail: rap_1@ukr.net

Семен Олексійович ***МЕЛЕШКО***
студент, Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7904-6620
e-mail: MeSeOl@ukr.net

ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У статті висвітлено характерні особливості мотивації праці, її економічну сутність та стан на сучасному етапі розвитку національної економіки в умовах глобалізації. У процесі дослідження виявлено основні чинники створення та управління мотиваційним механізмом. Акцентовано особливу увагу на визначенні інструментарію ефективного управління мотиваційними процесами, які детермінують глибокі системні зміни в умовах реформування національної економіки, та розроблено вдосконалену методику оцінювання результатів ефективного розвитку механізмів мотиваційних процедур та правил, що регламентують взаємодію керівного складу компанії та її підлеглих. На основі аналізу результатів дослідження визначено сучасний стан мотиваційних інструментів як передумову модернізації національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності в умовах впливу глобалізаційних чинників.

Ключові слова: *мотив, мотивація, мотиваційний механізм, конкурентоспроможність, стимул, глобалізація*

ВСТУП

Процес формування соціально-орієнтованої економічної системи в Україні має передбачати запровадження адекватного механізму трудової мотивації, з врахуванням нових викликів зовнішнього середовища, глобалізації світового простору. Він має ґрунтуватися на сучасних економічних концепціях, а також на практичному досвіді господарювання країн світових лідерів. Сучасна система мотивації праці має враховувати тенденції розвитку відносин власності, економічного статусу суб'єктів підприємницької діяльності й найманих працівників, структури доходів в умовах постійних змін у конкурентному середовищі тощо. Недосконала мотивація в наш час негативно впливає на реалізацію своїх потенційних можливостей суб'єктами підприємницької діяльності, призводить до зниження зацікавленості щодо результатів трудової діяльності, і, як наслідок, зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу.

МЕТА дослідження полягає в узагальненні проблем та розробленні дієвого мотиваційного механізму, визначенні основних тенденції та трендів модернізації систем мотиваційних процесів та обґрунтуванні їх структурно-функціональних взаємозв'язків.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У процесі дослідження застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, серед яких окремо можна виділити метод порівняльного аналізу – застосовувався у дослідженні існуючих теорій мотивації для виявлення їх теоретичної та методологічної цінності, а також для визначення відмінностей між методами оцінки персоналу підприємства; метод зведення та групування – під час визначення загальноприйнятих принципів оцінки, вибору методу оцінювання та визначенні соціально-економічних показників ефективності мотиваційного механізму; табличний та графічний метод – для наочного зображення отриманих даних.

РЕЗУЛЬТАТИ

Вплив мотиваційного механізму на кінцеві результати діяльності суб'єктів підприємницької діяльності й нині залишається предметом наукових дискусій відомих фахівців із цього питання. Теоретичні та методологічні основи мотивації, закладені у концепціях таких відомих зарубіжних постатей, як: Ф. Гілбрейт, Г. Емерсон, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файол, М. Фоллет, О. Шел. Серед вітчизняних дослідників питання мотиваційного механізму окремо хотілося б виділити таких науковців, як: О. Грішнова, В. Данюк, К. Калин, А. Козаченко, М. Колот, О.В. Крушельницька, Г. Кулікова, Є. Кузнєцов, Н. Лук'янченко та ін.

У сучасних умовах глобалізації та інтеграції, суб'єктам підприємницької діяльності всіх форм власності та видів діяльності, доводиться діяти у щільному та жорсткому конкурентному середовищі, знаходити й утримувати свою нішу на ринку товарів і послуг, вдосконалювати існуючий або опановувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність на ринку відкритої економіки.

Сьогодні ***мотивація персоналу*** стає як ніколи актуальною, що обумовлено насамперед дією низки чинників, серед яких окремо можна виділити: підвищення провідної ролі економічно активної людини у забезпеченні сталої економічної динаміки та перетворенням людського капіталу на основну рушійну силу соціально-економічного розвитку; зростання конкуренції в різноманітних її формах і потреба будь-якої організації мати безапеляційні конкурентні переваги у тій чи іншій галузі; кардинальна зміна структури та ієрархія внутрішніх потреб, власних інтересів, мотиваційних настанов персоналу та необхідність запровадження нових підходів до управління поведінкою трудового колективу.

© О.П. РАДЧЕНКО, С.О. МЕЛЕШКО, 2021

Очевидно, що цей процес відбувався у тісному зв'язку з ментальними, соціально-політичними, економічними, духовними змінами світогляду, які максимально розкрилися та найбільш чітко проявилися на межі XX і XXI ст. Найперше це пояснюється незворотними та глибинними процесами глобалізації та інтеграції суспільства, перетворенням індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головна роль відводиться науково-технічним знанням, розвитку інтелекту, нововведенням та інноваціям. Неможливо не погодитися з відомим спеціалістом у цій галузі М. Семикіної, яка вважає що саме інтелект, інноваційна діяльність, розвиток науково-технічного прогресу призвело до кардинальної трансформації форм і методів мотивації праці, зміни наукових поглядів на цей процес тощо [1, С. 27].

Досліджуючи питання мотивації, важливо розуміти та не поєднувати зміст термінів «мотив» і «стимул». Орієнтуючись на словникові видання, звертаєш увагу, що ***мотив*** є більш психологічною спонукальною причиною дій і вчинків людини, тоді як ***стимул*** – причиною, що спонукає до дії, що власне підтерджує не тотожність цих понять, а скоріше їх відмінність [2, С. 657, С. 862].

Теоретичний та методологічний базис стосовно мотивації загалом, так і мотивації персоналу зокрема, закладено у працях різних відомих фахівців упродовж тривалого часу.

Повертаючись до змісту терміну мотивація, маємо зазначити, що в нещодавніх дослідженнях відомого фахівця з цієї галузі В. Співака ***мотивація*** являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які власне й спонукають людину до виконання тих чи інших процесів, визначаючи її поведінку, обрані нею форми діяльності, надають цій діяльності орієнтовності на досягнення кінцевої мети, тобто на досягнення особистих цілей і генеральної мети організації загалом [3, С. 178].

Основна мета розроблення та впровадження мотиваційного дієвого механізму полягає в тому, щоб домогтися консолідації індивідуальних, власних цілей кожного окремого працівника підприємства з цілями організації загалом. І саме в цьому випадку буде якнайширше та найповніше виконуватися один із ключових принципів менеджменту – принцип ефективного залучення персоналу з максимальною віддачею. Так званий принцип «залучення» переважно застосовується в тому випадку, коли керівництво організацій чи будь-якої іншої комерційної установи, вважає необхідним, щоб потенційний співробітник компанії склав «кардинальну розмаїтість» у вже сформованій та активно функціонуючій команді професіоналів. Зазвичай використання такого принципу рекомендовано до використання в комерційних компаніях за таких умов:

– трудовий колектив компанії втрачає свою ефективність та знаходиться на стадії старіння;

– необхідність кардинальних перетворень у компанії, які можуть бути викликані дією низки чинників, серед яких можуть бути: оволодіння новим сегментом ринку або розширення існуючого; впровадження та реалізації нових товарів; пошук та вихід на нові ринки збуту; можлива фінансова криза чи інші деструктивні обставини та багато ін.);

– різкі та незворотні зміни в маркетинговому середовищі, що вимагає негайних, докорінних змін через впровадження інноваційних технологічних нововведень у діяльність суб'єкта підприємницької діяльності.

Як наслідок, у процесі дослідження теоретичних підходів до визначення сутності мотивації приходимо висновку, що вони не є тотожними. Враховуючи попередні результати дослідження можемо схематично виділити наступні основні підходи до розуміння цього явища (рис. 1).

Рис. 1. Теоретичні суперечливості щодо визначення мотивації як явища чи процесу

Характеризуючи поданий рисунок (рис. 1), можна помітити як типові риси, притаманні особливостям мотивації, так і протиріччя.

Стосовно першого підходу, очевидно, що тут зосереджено основну увагу саме на мотивах трудової діяльності людини чи колективу.

Противагою першому підходу може виступати другий підхід. Саме така дефініція розглядає безносередньо внутрішню мотивацію на рівні індивідуума.

Зі свого боку наступний підхід передбачає вже більш осмислене, цільне, комплексне бачення мотивації, що поєднує комплементарний прояв внутрішньої й зовнішньої мотивації як процесу.

Що стосується четвертого підходу, то в заданому випадку дефініція мотивації відображає спонукальний вплив на людину на рівні вже окремої організації, в ролі якої може бути підприємство, рівні регіону, країни за допомогою різноманітних методів – економічних, соціальних, психологічних, адміністративних тощо.

Як відомо, методи та прийми мотивації співробітників компанії можуть бути найрізноманітнішими, що викликано навколишнім середовищем, внутрішніми орієнтирами, схильністю керівництва компанії до тих чи інших заходів тощо. Очевидно, що сам по собі інтерес як явище не може й не буде спонукати людину до діяльності, виконання своїх обов'язків, особливо в разі, якщо немає можливості реалізувати це явище як процес. Ті чи інші інтереси зумовлюють появу та вті-

лення спонукальних дій, так званих ***мотивів***.

Зазвичай мотив стосовно окремої людини визначається у контексті відображення і виявлення потреб та інтересів і з'являються майже завжди одночасно, паралельно з виникненням потреби або інтересів. Тобто, інакше кажучи, мотив є своєрідною реакцією на інтереси, а отже, на усвідомлені потреби [4, С. 17].

Зазвичай мотив залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. Мотив, як рушійна сила, не тільки спонукає людину до конкретних дії та вчинків, а й визначає, як та що саме і в який спосіб потрібно зробити, в які терміни тощо. Модель мотивації праці через потреби унаочнює рис. 2.

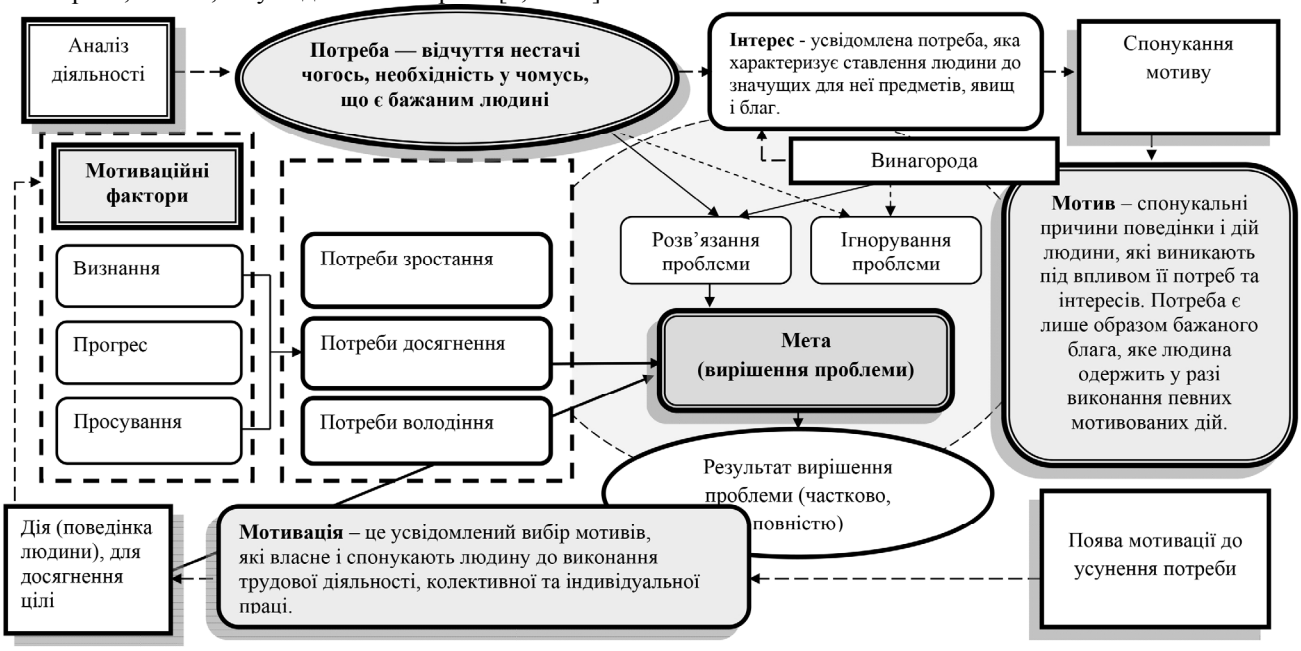

Рис. 2. Мотиваційна модель усунення потреби

Загалом трудова поведінка людини у процесі виконання покладених на неї функцій підбурюється переважно не одним, а багатьма мотивами, з яких зазвичай одні відіграють ключову роль, а інші другорядну, підпорядковуючись їм.

Отже, система мотивів, які виконують функцію спонукання, спрямування й регулювання діяльності, утворює мотиваційну сферу особистості.

ВИСНОВКИ

У цей час усе більш актуальним стає питання мотивації персоналу в умовах несприятливого зовнішнього середовища, загострення кризових явищ тощо, тому саме вдосконалення механізму мотивації у сучасному підприємстві має насамперед передбачати соціально орієнтований менеджмент, який ґрунтується на принципах корпоративної соціальної відповідальності. По-друге, це управління процесом формування лояльності персоналу, тобто підвищення прихильності співробітників до роботи, прагнення до досягнення загально корпоративних цілей.

Обрана система мотивації працівників повинна постійно вдосконалюватися, оскільки використання одних і тих же мотивуючих чинників із часом може викликати ефект звикання й послабляти її ефективність. Також слід враховувати, що механізми мотиваційного впливу на працівника (фактори мотивації) можуть мати різний характер і змінюватися в часі у зв'язку з трансформаціями зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування підприємства, що особливо характерно для епохи глобалізації світового простору.

Список використаних джерел

1. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. 124 с.

2. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л.О. Пустовіт та ін. К.: Довіра, 2000. 1018 с.

3. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2010. № 6. Т. 2. С. 178–181.

4. Колот А.М. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.

5. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів. *Актуальні проблеми економіки.* 2019. № 4. С. 85–91.

6. Гуторова О.О. Основи менеджменту. Харків: ХНАУ, 2009. 327 с.

References

1. Semykina M.V. Socio-economic motivation of work: methodology for assessing efficiency and principles of regulation. Kirovohrad: "Mavik", 2004. 124 p. [in Ukrainian].

2. Dictionary of foreign words: 23000 words and terminological phrases / ed. L.O. Pustovit, et.al. Kyiv: Dovira, 2000. 1018 p. [in Ukrainian].

3. Spivak V.V. Motivation as a means of effective personnel management of enterprises. *Bulletin of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. № 6. Vol. 2. pp. 178–181 [in Ukrainian].

4. Kolot A.M. Motivation of staff. Kyiv: KNEU, 2011. 397 p. [in Ukrainian].

5. Zamora O.I.. The main trends in the formation and use of labor resources. *Current economic problems*. 2019. № 4. pp. 85–91 [in Ukrainian].

6. Hutorova O.O. Fundamentals of management. Kharkiv: KhNAU, 2009. 327 p. [in Ukrainian].

Oleksandr RADCHENKO
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of department, Odesa I.I. Mechnykov National University
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6311-0045
e-mail: rap_1@ukr.net

Semen MELESHKO
student, Odesa I.I. Mechnykov National University
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7904-6620
e-mail: MeSeOl@ukr.net

DEVELOPMENT AND PRECONDITIONS OF MOTIVATION MECHANISM CREATION IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

The paper highlights the characteristic features of labor motivation, its economic essence and the state at the present stage of the national economy development in the conditions of globalization. During the research the main factors of creation and management of motivation mechanism were revealed. In the conditions of further transformation of the national economy, which is accompanied by political and social instability, the problem of motivation and creation of motivation mechanism at national enterprises of all forms of ownership has become even more urgent. As a result of the study, particular attention was paid to the identification of the tools for effective management of motivation processes, which determine deep systemic changes in the conditions of national economy reform. An improved methodology for evaluating the results of effective development of mechanisms of motivation procedures and rules regulating interaction between the company's management and its subordinates has been developed. Based on the analysis of the results of the study, the current state of motivation instruments is defined as a precondition for modernization of the national economy and increase of its competitiveness in the conditions of influence of globalization factors. The main methods and methods of motivation of work are systematized and their essence is disclosed. It has been proved that the efficiency of management and achievement of the general goals of the enterprise require the use of effective mechanisms of labor behavior of employees of the company, which would ensure harmonious coordination of their activity and encourage effective performance of established functions according to the defined goals and tasks. One such mechanism is a well-grounded and efficient motivation system that allows targeted impact on the behavior of employees in accordance with the needs of the organization in the context of globalization.

Keywords: *motive, motivation, motivational mechanism, competitiveness, stimulus, globalization*