

ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто важливість мотивації праці в умовах кризи. Запропоновано певні мотиваційні заходи та шляхи зменшення витрат.

Ключові слова: мотивація праці, криза, керівник, працівник

В статье рассмотрено важность мотивирование труда в условиях кризиса. Предложено некоторые мотивирующие меры, а также пути уменьшения затрат.

Ключевые слова: мотивирование труда, кризис, руководитель, работник.

The important motivation of work in condition depression was looked. Proposed some roads of motivation and ways of diminish the expenses.

Key words: motivation of work, depression, manager, worker.

Постановка проблеми. Період 2008-2009 рр. увійде у всесвітню історію як період світової економічної кризи. Українська економіка відреагувала скороченням виробництва, різким знеціненням гривні, втратою довіри до банківської системи та масовим скороченням працівників. Звільнені з напівзупинених або розорених підприємств та організацій, працівники постають перед фактом безробіття, психологічної втоми, роздратування і страхом перед майже безвихідним становищем. Натомість роботодавці, втрачаючи прибутки, не знаходять іншого виходу як і надалі поповнювати лави безробітних, навіть не задумуючись про те, що звільнивши висококваліфікованих працівників можуть втратити набагато більше. У цій ситуації важко розробити конкретний та гарантований на успіх антикризовий механізм, проте можна вжити певних заходів, що покращить становище як працівників, так і роботодавців.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідженням проблеми мотивації праці працівників займалось багато вчених, зокрема, Дмитренко Г.А., Завадський Й.С., Колот А.М., Москвічев С.Г., Малік М.Й. та багато інших. Проте ця проблема і надалі залишається повністю не розкритою і актуальною до сьогодні.

Мета статті. Дослідити і проаналізувати стан мотивації праці та ситуацію, що склалась у підприємствах України під час економічної кризи, запропонувати шляхи зменшення витрат.

Виклад основного матеріалу. Негативні кризові тенденції, яку переживає економіка України не може не вплинути на стан підприємств та організацій, що функціонують на її території. Навіть прибуткові підприємства, коли у країні криза можуть занепадати. Як наслідок – втрата прибутків, масове скорочення виробництва та персоналу. Ця критична ситуація стосується всіх і кожного зокрема.

Жодна виробнича система не функціонує у вакуумі, її оточує чи вона знаходиться в сильно диференційованому середовищі. Усе, що знаходиться поза організацією, тією чи іншою мірою постійно впливає на неї. Цей “постійний” вплив проходить в часі нерівномірно чи періодично з різною силою і виявляється неоднаково. І цілком природним є той факт, що кожна організація повинна добре знати не тільки своє середовище, у якому вона знаходиться, але й вміти адекватно реагувати на кожний з цих впливів [1, с.35].

Саме тому, будь-яка організація перебуває у тісному взаємозв'язку з навколишнім середовищем, і якщо у країні криза, тобто низька конкурентоспроможність значної частини вітчизняної продукції, постійна нестача коштів, криза платежів, особливо заборгованість по зарплаті, низька продуктивність праці, податковий тиск, безвідповідальність за виконання завдань з боку значної частини керівників підприємств, втрата керованості державним сектором економіки, це буде негативно впливати на життєздатність підприємства – воно або впровадить радикальні заходи, щоб втримати свої завойовані позиції, або буде йти до занепаду. Якщо в країні почне занепадати хоча б третина підприємств, то рівень безробіття в цілому по Україні стрімко зросте і це негативно позначиться як на аграрному секторі, так і економіці в цілому.

Основними джерелами інформації про зайнятість населення в нашій країні, а також про тісно пов'язану з нею інформацію про безробіття є переписи населення, вибіркові обстеження підприємств та адміністративний облік державного центру зайнятості і обов'язкова періодична звітність підприємств.

Однак достовірність цих джерел інформації є надто низькою. Причини такого стану слід шукати в недосконалості нормативно-правової бази, а також в інерційності багатьох розробок Держкомстату, які повільно пристосовуються до нових соціально-економічних умов. Так, згідно з вітчизняним законодавством безробітними визначаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу і готові приступити до роботи, яка буде їм запропонована. Тому, наприклад, військові у відставці віком 45-60 років, згідно з законодавством, не можуть бути безробітними. У зв'язку з цим рівень зайнятості населення вітчизняною статистикою завищується, а рівень безробіття, навпаки, занижується [3, с.117-122].

Якщо ж, перебуваючи зареєстрованим у центрах зайнятості, кандидат, який двічі відмовився від запропонованих вакансій – допомоги з безробіття більше не отримає. Тому роботодавцям особливо під час кризи потрібно проявити неабияку людяність, одну із якостей хорошого управлінця. Тобто не звільняти підлеглих, а добре обдумати перед тим як приймати рішення.

У сучасному розумінні криза є однією із стадій історичного циклу розвитку підприємства, подолання якої дає можливість забезпечити подальший розвиток підприємства [2, с.144].

Окремі керівники в умовах кризи ставлять перед собою першим завданням – скоротити персонал, і за рахунок цього зменшити видатки, вважаючи, що це є ефективно і правильно. Внаслідок цього криза поглиблюється і набуває негативного характеру.

Передумовою запуску механізму кризи є порушення здатності до саморегуляції, внаслідок неефективного управління, руйнівного впливу зовнішнього середовища або неможливості внутрішніх сил протидіяти кризовим явищам. Поглиблення кризи відбувається шляхом впливу негативних чинників, що й зумовлює поступову втрату параметрів життєздатності підприємства [2, с.145].

Управління підлеглими є дуже складним процесом, проте їх звільнення у даній ситуації – не вихід. Тут вся відповідальність падає на керівника, який повинен зуміти втримати видатки та не позбавити працівників місця праці. І тут без мотиваційних заходів не обійтись.

Нині мотивація відіграє вирішальну роль у забезпеченні високоефективної діяльності людини у будь-якій сфері. Так, дослідження американських економістів не виявили істотного зв'язку між здібністю вчених і їхніми досягненнями. Різницю між різними вченими, що не зарекомендували себе видатними успіхами, автори відносять, насамперед, на рахунок мотивації, а не особливої розумової обдарованості.

Мотивування працівників здійснюється відповідно до потреб організації і працівників у ній залежно від необхідності, обумовленої навколишнім середовищем. Звідси потрібно проаналізувати зміст вимог, висунутих навколишнім середовищем, у якому діє організація, а також потреби організації; крім того, індивідуальні потреби, що дуже різні в різних людей. Одні прагнуть до безпеки, інші жадають визнання і престижу, треті хвилює рівень зарплати, четверті прагнуть до самореалізації [1, с.56].

Перед керівником постають дуже складні завдання, адже йому необхідно певним чином визначити потреби кожного працівника і вжити різні мотиваційні заходи, щоб їх задовольнити.

Для успішного керівництва людьми кожен менеджер повинен хоч би в загальних рисах уявити, чого бажають і чого не бажають його підлеглі, які внутрішні та зовнішні мотиви їх поведінки, у якому співвідношенні вони знаходяться, як можна впливати на них і яких результатів при цьому очікувати.

Виходячи з цього, він або формує певну мотиваційну структуру поведінки підлеглих, розвиває у них бажані мотиви і послаблює небажані, або здійснює пряме стимулювання їхніх дій.

В умовах кризи працівник особливо потребує мотивів, що стимулюють його до праці. Адже, дивлячись що відбувається на українських підприємствах – масове скорочення працездатного населення, працівники зі страхом та невизначеністю виконують свої обов'язки. У цій ситуації кожен підлеглий повинен почувати себе потрібним організації і відчувати, що він приносить користь. І саме мотивуванням можна досягнути цього і, навіть, добитись перевиконання завдань.

Одним із найважливіших елементів мотивації праці є матеріальне стимулювання працівників, тому набуває актуальності проблема обґрунтування та розробки механізму оплати праці персоналу підприємства, яка стимулюватиме його до трудової діяльності [3, с.117-122].

Беззаперечним є те, що у працівника, який отримує належну плату за свою працю, з'являється почуття задоволеності працею та усвідомлення того, що він докладає частку своїх зусиль для ефективного функціонування підприємства. Тому керівник повинен старатись в термін виплачувати заробітну плату, за перевиконання плану виробництва виплачувати додаткову оплату, за певні заслуги надавати премії, надбавки до основної оплати праці.

Концентрація розвитку мотиваційного механізму в системі реформування оплати праці повинна ґрунтуватись на комплексному узагальнюючому підході, з урахуванням зарубіжного і вітчизняного досвіду, особливостей формування всіх структурних елементів механізму матеріального стимулювання і їх результативного поєднання з метою створення більш дієвих стимулів і мотивів [3, с.117-122].

Проте, в умовах кризи економічне питання для багатьох підприємств стало проблемним. Саме тому використання нематеріального стимулювання набуває особливої актуальності. Загальне визнання, похвала, заслужена критика, залучення в процес колективної творчості, надання консультацій із спеціальних питань, делегування своїх прав та відповідальності, нагородження почесними грамотами, цінними подарунками; присвоєння почесних звань – усе це керівник може використовувати як дієвий механізм мотивації праці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, економічна криза в Україні дуже негативно впливає на діяльність підприємств. Втрачаючи прибутки, керівники скорочують персонал, навіть висококваліфікований. Для того щоб покращити стан українських підприємств та організацій сьогодні можна вжити такі заходи:

- зменшити рівень заробітної плати;
- перевести працівників на виплату відсотків від виробітку;
- скоротити робочий день або працювати позмінно;
- перевести працівників з 5-денного робочого тижня на 4-денний.

Як бачимо, способів скорочення витрат є безліч. Який обрати, вирішувати повинен керівник. Але потрібно бути надзвичайно уважним, адже нехтуючи інтересами персоналу, можна досягнути повного падіння мотивації та зниження ефективності, що буде негативним для підприємства у період кризи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2005. – 504 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент. Т.1. – К.: Вид-во Європейського університету, 2005. – 543 с.
3. Колос О.М. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці у сільському господарстві Львівської області // Науковий вісник ЛНУ ВМ та БТ ім. С.З.Гжицького, т. 9, № 4 (35), Львів, 2007. – С. 117-122.