

news/органическое-сельское-хозяйство—инструмент-для-решения-продовольственной.

4. Органическое сельское хозяйство поможет фермерам из развивающихся стран [Электронный ресурс] // Общенациональная ассоциация генетической безопасности. – Режим доступа: http://oagb.ru/info.php?txt_id=17&nid=1664.

5. Стратегия устойчивого развития Беларуси: экологический аспект [Текст] / Е. А. Антипова (Ред.). – Бел. географич. сообщ. – Минск: ФУАинформ, 2014. – 336 с.

Список интернет-ресурсов

6. *Global organic farming statistics and news* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.organic-world.net/statistics/statistics-data-tables/statistics-data-tables-excel.html>.

7. *Trade Map – International trade statistics* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trademap.org/tradestat/index.aspx>.

УДК 330

*Степанова Татьяна Александровна, канд. экон. наук, доцент, профессор
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

*Вахлакова Анна Сергеевна, студент
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются модели мотивации трудового поведения на промышленном предприятии. Исследуется влияние различных факторов мотивации на персонал и их взаимосвязь.

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, модель мотивации, мотивационный портрет работника, ресурс, прибыль.

Неотъемлемой составляющей стабильного экономического функционирования и развития промышленного предприятия являются имеющиеся ресурсы этого субъекта хозяйствования. И если отдача от таких ресурсов: природных, финансовых, материальных и других зависит исключительно от того, как и где они будут конкретно использоваться в процессе производства, то результат использования человеческих ресурсов зависит от многих факторов. Человеческие или трудовые ресурсы в иерархии всех ресурсов предприятия находятся на самой первой ступени, поскольку именно через их прямое влияние и взаимодействие с другими

ресурсами удастся создавать товары и услуги. Они являются движущей силой преобразования ресурсов в экономическое благо.

Повлиять на этот нестандартный по своим характеристикам ресурс можно только через формирование и совершенствование системы мотивации персонала. С развитием экономики, преобразованием отношений между продавцом-потребителем, работодателем-подчиненным, изменились и требования работников к вознаграждению за свой труд. Необходимость учета влияния внешних и внутренних факторов, современных реалий производства продукции, участия персонала в этом процессе и достижения высоких показателей деятельности заставляют более предметно рассмотреть отношения, которые возникают между работником и работодателем.

Как известно, поддержка необходимого уровня производственно-функциональной отдачи, повышение эффективности труда работника базируется на восприятии и чувствительности каждого конкретного работника к факторам мотивации, предлагаемым предприятием. Выявление мотивационных факторов, осуществление оценки степени их влияния на работника на системной основе, повышает эффективность управления деятельностью предприятия и позволяет удерживать прибыль на достаточном уровне [1].

Для достижения предприятием основной цели его деятельности – получения прибыли, наряду с инвестированием в развитие основных средств, использованием более качественных материалов, совершенствованием технологии производства и т.д., необходимо значительное внимание уделять системе мотивации персонала, в особенности тем ее компонентам, которые оказывают наиболее сильное влияние на поведение работника.

В современных условиях содержательные и процессуальные теории мотивации имеют ограниченное применение, поскольку построены на том, что каждый человек рассматривается как рациональный индивид, что за последние десятилетия не раз опровергалось учеными. В связи с этим даже выделились отдельные направления в экономике, такие как поведенческая экономика и теория поведенческих финансов, которые изучают влияние социальных, эмоциональных и когнитивных факторов на принятие экономических решений отдельными людьми, а также последствия этого влияния на рыночные переменные: цены, прибыль, размещение ресурсов. Исследования в этой области показывают, что люди поступают иррационально. Но, как отмечает Дэн Ариели [2] в своей монографии «Предсказуемая иррациональность. Скрытые силы, определяющие наши решения», это иррациональное поведение вполне систематическое и предсказуемое. В этой связи можно сделать заключение, что при построении системы мотивации необходимо уделять внимание именно

этому психологическому аспекту человека – то есть учитывать восприятие человеком тех или иных факторов мотивации.

При этом систему мотивации необходимо рассматривать как сложный механизм, на который влияет множество факторов. На рис. 1 представлена обобщенная модель системы мотивации трудового поведения работников. Она формируется из факторов как внешней, так и внутренней среды, которые оказывают непосредственное и опосредованное влияние на мотивацию трудового поведения:

– внешние факторы, на которые предприятие не может повлиять, но может снизить их влияние на персонал и результаты его деятельности за счет усиления позитивного влияния внутренних факторов;

– внутренние – условия, которые предприятие предоставляет работникам для максимальной реализации их навыков и способностей, что позволяет достичь цели предприятия и повысить внутреннюю мотивацию работников.

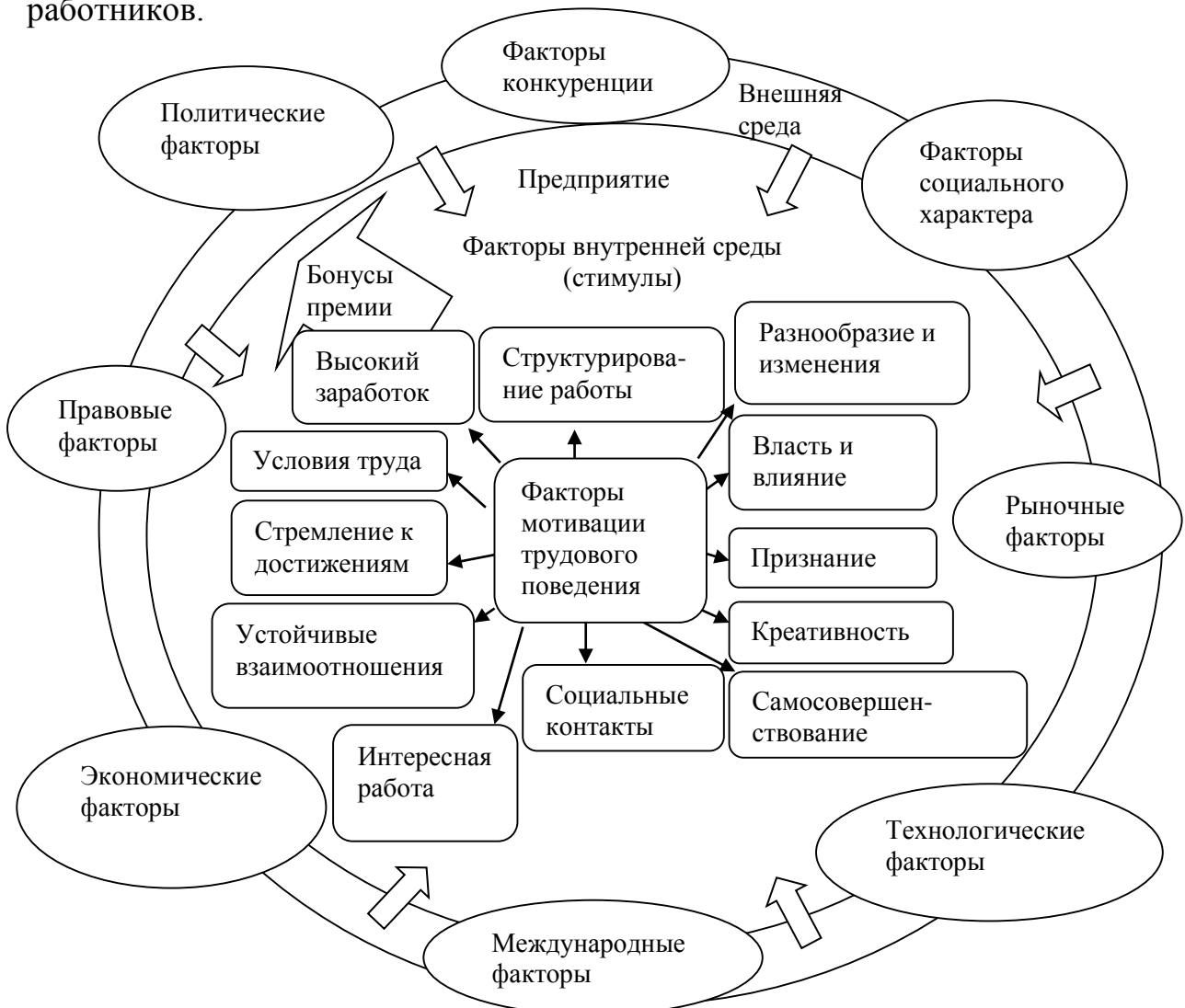


Рисунок 1 – Модель мотивации трудового поведения персонала (дополнено авторами на основании [3])

Созданная модель мотивации трудового поведения на промышленном предприятии устанавливает четкие требования к работникам, которые определяют их функциональные обязанности и формы ответственности, систему гарантий, которая позволяет работнику в случае безусловного выполнения им своих служебных обязанностей получать надлежащий уровень вознаграждения за труд. Однако данная модель не позволяет проследить влияние этих факторов на формирование мотивации в процессе осуществления деятельности.

Механизм влияния всех факторов на формирование мотивации работника можно представить в виде схемы (рис. 2) [1], которая отражает мотивацию как структурированный процесс, состоящий из следующих этапов: побуждение-анализ-действие.

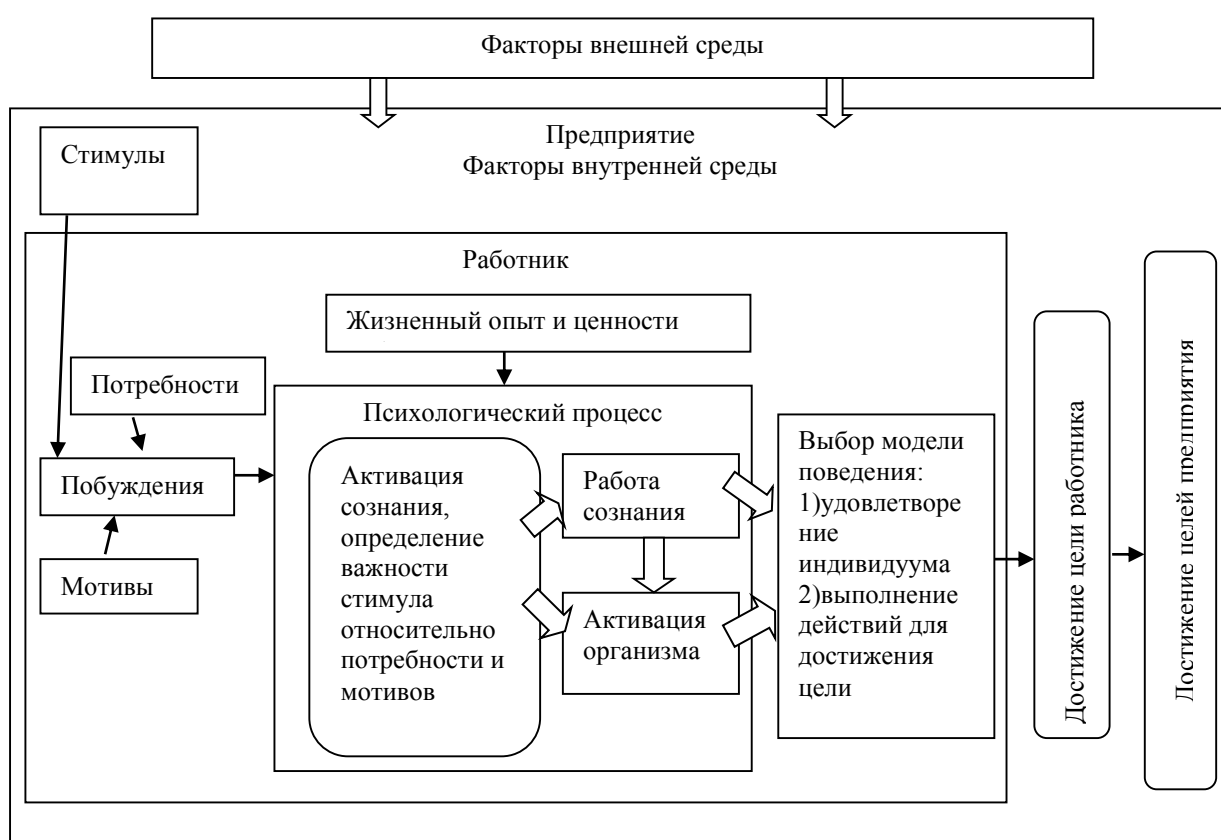


Рисунок 2 – Механизм влияния факторов внешнего и внутреннего воздействия на формирование мотивации поведения работника

Данная схема является теоретическим базисом мотивационного процесса, который учитывает взаимосвязанное влияние факторов внешней, внутренней среды и качеств работника на процесс мотивации.

Схемы, представленные выше, позволяют сформировать общую теоретическую модель мотивации. В модели на рис. 1 уделяется большее внимание факторам, влияющим извне на человеческое поведение, т.е. совершенно независимых от работника. Данная модель мотивации является

укрупненной. Во второй модели представлен именно механизм внутреннего формирования личностной мотивации, где работник выбирает определенную модель поведения, которая формируется не только за счет факторов извне, но и с учетом внутренних качеств, опыта, ценностей каждого конкретного работника. При построении системы мотивации необходимо ранжировать перечисленные факторы влияния в порядке уменьшения их ценности для работника и выбрать такую их комбинацию, которая позволит снизить влияние внешних факторов, повысить мотивацию и лояльность работников, а также достичь целей, поставленных предприятием на краткосрочную или долгосрочную перспективу.

Для принятия обоснованных управленческих решений по поводу определения методов мотивации целесообразно иметь мотивационный портрет или мотивационный профиль работника, который состоит из совокупности внешних и внутренних мотивационных факторов и конкретных мотиваторов. Сила воздействия мотивов, их стойкость, структурированность являются уникальными для каждого человека и по-разному действуют на его поведение: то есть то, что является эффективным для мотивации одного работника, может быть неэффективным для другого. Детальное изучение природы мотивации и существующих взаимосвязей между внешними и внутренними факторами мотивационного процесса обеспечивает долгосрочность трудовых отношений между работником и предприятием, стабилизирует рабочий и социально-психологический климат в трудовом коллективе, а также обеспечивает баланс интересов сотрудников и предприятия.

Список использованных источников

1. Гуцан О. М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / О. М. Гуцан. – Харків, 2015. – 22 с.
2. Ариели Д. Предсказуемая иррациональность. Скрытые силы, определяющие наши решения [Текст] / Д. Ариели; пер. с англ. П. В. Миронов. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2010. – 296 с.
3. Корзун А. Сучасні підходи до формування мотивації трудової поведінки персоналу [Текст: Електронний ресурс] / А. Корзун, А. Недей, А. Холодницька // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 2. – С. 91-96. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppeu_2016_2_14