

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Розглянуті теоретичні підходи до розгляду чинників, які впливають на мотивацію, запропонована класифікація чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці на сільськогосподарських підприємствах.

The theoretic approaches to factors' analysis which influence the motivation is researched, the classification of factors, which influence the formation of labour motivational mechanism at the agricultural enterprises is suggested.

Ключові слова: мотив, механізм, матеріальні і нематеріальні чинники, теорії мотивації.

Вступ

Світовий технічний прогрес в ринкових умовах радикально змінив відношення людей до праці. Тому для ефективного досягнення цілей підприємства, керівництво повинно контролювати і мотивувати людей для виконання роботи. Якщо на підприємстві будуть створені умови для самореалізації, то праця кожного працівника буде високоефективною, а мотиви – дієвими. Таким чином, мотивувати працівників, означає дати їм можливість самореалізуватися та врахувати їх бажання й інтереси. От чому проблема вивчення мотивів, стимулів, а також чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці, залишається актуальною і в даний час.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз літературних джерел показав, що питаннями виявлення чинників, що впливають на мотивацію, присвячена значна кількість робіт. Серед вітчизняних вчених, які займалися даним питанням, слід виділити Д.П. Богиню, О.І. Єгорова, Й.С. Завадського, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, О.О. Клокар, А.В. Карамушка, П.Т. Саблук, І.Г. Ушачева та ін. Проте існують різні точки зору щодо рішення даного питання, та не існує єдиної класифікації чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах.

Постановка завдання

Метою статті є систематизація та розробка класифікації чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці в сільському господарстві.

Результати дослідження

Функціонування мотиваційного механізму трудової діяльності здійснюється під впливом економічних, організаційних, соціально-психологічних умов, які спонукають людину до роботи. Вплив даного механізму на поведінку людини залежить від безлічі чинників. У Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 р. багато уваги приділяється мотивації праці у сфері АПК, у вигляді підвищення рівня якості життя в сільському господарстві. В зв'язку з цим виникає необхідність вивчення різних підходів до систематизації чинників, що впливають на мотивацію праці [1].

Вивчивши змістовні теорії мотивації, можна виділити чинники мотивації праці, класифіковані на основі потреб (рис.1). Прихильники теорії наукового управління (Ф.Тейлор) вважають, що винагороди матеріально-економічного характеру обов'язково ведуть до посилення мотивації. Також він вважав, що розмір премії повинен складати не менше 30% основної заробітної плати. Інакше премія втрачає свою стимулюючу силу. Проте прихильники теорії людських відносин (Е.Мейо) стверджують, що найважливіше значення мають соціальні потреби людей. Представники теорії очікувань стверджують, що тільки за наявності певних умов зростання заробітної плати забезпечується підвищення продуктивності праці. По-перше, люди повинні надавати зарплаті велике значення; по-друге, люди повинні вірити, що збільшення продуктивності обов'язково призведе до зростання зарплати. Насправді ж, на практиці достатньо часто витрачені працівником зусилля компенсують відповідно до стажу і проведеного на роботі часу, а не з розміром досягнутих результатів. Зарубіжні мотиваційні теорії розглядають в основному чинники, пов'язані з індивідуальними особливостями працівника. Так, наприклад, Ф.Тейлор і Гілберти вважали, що основними спонукальними мотивами до ефективної діяльності є задоволення особистих економічних цілей. Тобто на їх думку – гроші, це основні мотиватори, а значення особистих особливостей працівника ігнорувалося [2].

Прихильники мотиваційної теорії очікування Л. Лоулера і Д. Надлера серед чинників мотивації для працівника визначали наступні: здатність розв'язувати певну задачу; винагорода за виконану роботу; відповідність винагороди виконаній роботі, витраченим посиленням [3]. У. Ньюс, розвиваючи мотиваційну теорію очікування, виділив 9 мотиваційних чинників, зокрема: здатність виконувати роботу, впевненість працівників в своїх силах, складність роботи, критерій оцінки роботи, довіра менеджерів, відповідність роботи і винагороди, компенсація за роботу, втрати працівника від роботи, взаємодія працівника з менеджером [4].

Російські вчені прийшли до висновку, що ряд чинників прямо діє на мотивацію, а ряд – непрямо. До чинників прямої дії слід віднести умови, організацію праці, систему оплати праці, систему і методи

управління. До чинників непрямого – загальні економічні, соціальні, політичні й духовні умови для життя і праці; системи сімейного і несімейного виховання та освіти; економічна і соціальна політика держави, включаючи політику науки та освіти, соціальної допомоги та освіти [5, с. 9].



Рис. 1. Класифікація чинників мотивації на основі потреб

А. Вельш розрізняє дві групи чинників, що впливають на мотивацію: соціально-психологічної та соціально-економічної спрямованості. До першої групи він відносить соціальне очікування, норми, цінності, зразки поведінки, систему комунікації соціальних груп, в які входить індивід, виконуючи свої соціальні ролі [6, с. 20]. До другої групи чинників – відношення власності, принципи і критерії підбору і висування кадрів, професійні особливості, можливості самоврядування. Дана класифікація, на наш погляд, не враховує індивідуальні особливості працівника, які можуть істотно позначитися на ефективності роботи підприємства.

Куліков Г.Т. серед чинників, що впливають на формування механізму мотивації, виділяє поведінкові аспекти і параметри навколишнього середовища [7, с.11]; диференціацію за професіями, кваліфікаціями, доходами [7, с.17]; гендерні аспекти [7, с.18]; типи економічної системи, форми власності на засоби виробництва і результати праці. На мікрорівні впливають наступні чинники: техніко-технологічні (рівень новизни устаткування і прогресивних технологій); характер і зміст праці [7, с. 19].

Колот А.М. відзначає, що на формування мотивації впливають чинники економічного, психологічного і ціннісного регулювання трудової діяльності з використанням елементів примушення [8, с.46].

Автори роботи [9, с.53] виділяють наступні групи чинників: загальні, такі, що діють у всіх видах діяльності (соціально-економічна система, політичний порядок, стан суспільної свідомості); специфічні чинники, пов'язані з особливими видами трудової діяльності, які підрозділяються на чинники прямої і непрямой дії; індивідуальні особливості працівника, які підрозділяються на функціональні (стать, вік, кваліфікація, участь в суспільно-політичних організаціях і ін.) і особові (інтереси, потреби, ідеали і ін.)

Й. Завадський і Л. Червинська [10] чинники підрозділяють на три групи: чинники зовнішнього змісту (матеріальні); чинники особового і організаційного характеру (нематеріальна мотивація); внутрішні чинники, пов'язані з психічними процесами, які супроводжують діяльність людини (психологічні). На нашу думку, чинники другої і третьої групи переплітаються, тобто чинники не мають чіткого розмежування.

Ж. Хекман і Дж. Олдхем розглядали взаємозв'язок параметрів роботи з психологічним станом і результатами роботи [11]. На думку авторів, основними чинниками, що викликають високу внутрішню мотивацію за рахунок формування відповідного психологічного стану, є: різносторонність навиків, цілісність і важливість роботи, автономність працівника при її виконанні та існування зворотного зв'язку з результатами діяльності. Зрозуміло, що такий параметр, як різносторонність навиків указує на ті види робіт, які необхідно виконувати працівникові. Також необхідно враховувати вагу даного параметра, оскільки може виникнути у працівника відчуття фрагментарності роботи. На думку авторів, взаємодія таких трьох параметрів, як різносторонність навиків, цілісність і важливість роботи визначають ступінь значущості роботи. Виходячи з цього, необхідно дотримувати баланс кожного з них. Такий параметр, як автономність визначає наявність певної свободи у встановленні працівником послідовності виконання роботи і визначає ступінь відповідальності за результати роботи.

Розглянувши даний взаємозв'язок, можна зробити, наступний висновок, по-перше, параметри роботи впливають на особисті досягнення і психологічний стан працівника; по-друге, працівники, що

виконують роботу з урахуванням всіх перелічених параметрів більш мотивовані й задоволені та, відповідно рівень їх продуктивності набагато вище ніж у решти працівників; по-третє, всі параметри взаємозв'язані, і відповідно, невиконання хоч би одного показника негативно впливає на механізм мотивації персоналу.

О. І. Сторова відзначає, що істотно впливають на рівень мотивації працівника сільського господарства наступні чинники: політика держави відносно аграрного сектора, недосконалість правової бази сільських товаровиробників [12].

О.О. Клокар, А.В. Карамушка об'єднали чинники, що впливають на мотивацію, в дві групи – внутрішні і зовнішні. До внутрішніх вони відносять матеріальне і моральне стимулювання, рівень економічного розвитку підприємства, відносини власності, рівень соціального захисту, соціальний клімат в колективі, освіту та рівень професійної підготовки, трудових і інших ресурсів, які управляються власником підприємства. Вплив зовнішніх чинників обумовлений дією державних інститутів (природно-кліматичні умови праці, державна політика, кон'юнктура ринку праці, рівень соціально-побутового обслуговування). А.В. Карамушка доповнила список зовнішніх чинників наступними: політичні та релігійні переконання, місцерозташування підприємства, етнічні особливості) [13; 14].

Чинники, що впливають на мотивацію праці, представляють сукупність внутрішніх і зовнішніх спонукачів, які піддаються зміні залежно від статі, віку, ціннісних орієнтацій, ділових і професійних якостей, направлених на досягнення трудових цілей. Внутрішні чинники управляються людиною. Результати дослідження зарубіжної і вітчизняної літератури показали, що до внутрішніх спонукачів відносять матеріальну і моральну зацікавленість в результатах праці, прагнення до самовираження, задоволення працею, усвідомлення соціальної значущості праці. Зовнішні мотиви впливають на поведінку людини із зовні. До них відносяться винагороди за працю, умови праці, престижність праці, соціально-психологічний клімат в колективі, методи і стилі управління, соціально-побутові умови і ін. Також слід зазначити, що трудова діяльність під впливом внутрішніх мотивів, не вимагає зовнішнього контролю, тому для досягнення високих економічних результатів необхідна активізація внутрішніх мотивів. Для цього важливим є створення сприятливих умов як всередині окремого господарства, так і в суспільстві в цілому. Зовнішні мотиви не залежать від самої людини, проте істотно впливають на мотивацію праці [15].

Особиста зацікавленість працівника залежить, перш за все, від матеріальних і культурно-побутових благ і послуг, які можуть принести результати праці, а також від умов праці і відпочинку на робочому місці, умов і можливостей використання свого робочого часу, можливості проявити свої творчі здібності, від фізичних і духовних сил, інтелектуального зростання кожної конкретної особи.

Аналізуючи вище сказане, можна відзначити, що значущість внутрішніх мотивів зростає. Виходячи з цього, витікає, що для активізації трудової діяльності необхідне поступове і усвідомлене перетворення зовнішніх мотивів у внутрішніх.

На мотивацію праці в цілому і сільськогосподарську, зокрема, впливають багато чинників. Це залежить від сфери виробничої діяльності і умов, в яких працює людина. До таких чинників можна віднести рівень матеріальної винагороди, престиж виконуваної роботи, умови виробничої сфери, рівень оснащення устаткуванням і іншими технічними засобами, фізичне і моральне перебування працівника, санітарно-гігієнічну атмосферу на робочому місці (шкідливість виконуваної роботи), рівень організації праці і виробництва і технологічних процесів в цілому, рівень задоволеності соціально-побутових потреб працівника і багато інших чинників. Перераховані чинники можна об'єднати в технологічні, економічні і соціальні групи, включаючи психологічні.

Чинники мотивації праці можна згрупувати і в активізуючі і пригноблюючі групи. Перша група нами розуміється як привабливість і престижність праці, професійні знання і кваліфікація, заповзятливість, форма господарювання, зіткнення і близькість з природою. Під пригноблюючою групою чинників розуміються високі ставки оподаткування, високі процентні ставки кредиту, диспаритет цін, низький технічний і якісний рівень матеріально-технічних ресурсів, низький рівень механізації трудових процесів, відсутність фінансових коштів і ін. Слід зазначити, що названі чинники діють в тій чи іншій мірі вибірково, залежно від регіону.

Не дивлячись на складність сучасних економічних умов і орієнтацію працівників на матеріальну мотивацію, керівництву підприємств слід враховувати, що з підвищенням кваліфікаційного рівня підвищуються орієнтації працівників на самовдосконалення, самореалізації, творчості і так далі. Також в системі мотивації певний інтерес необхідно приділити чинникам регулювання трудової поведінки, шляхом усунення незадоволеності і розчарування (умови праці, конфліктні ситуації).

Висновки

Розглянувши наукові погляди вчених з питання впливу чинників на формування механізму мотивації праці персоналу, запропонована узагальнена класифікація чинників (рис.2).

Отже, формування мотиваційного механізму повинно здійснюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх мотивів. Суть внутрішніх мотивів полягає в тому, що вони визначаються і управляються безпосередньо людиною як особою, його мисленням, інтелектом, рівнем професіоналізму і іншими позитивними і негативними моральними якостями. Зовнішніми мотивами є способи зовнішньої дії на мотивацію праці для досягнення якої-небудь мети або рішення конкретної задачі. Зовнішні мотиви

безпосередньо слабо залежать від самої людини, як особи, але істотно впливають на рівень мотивації праці.

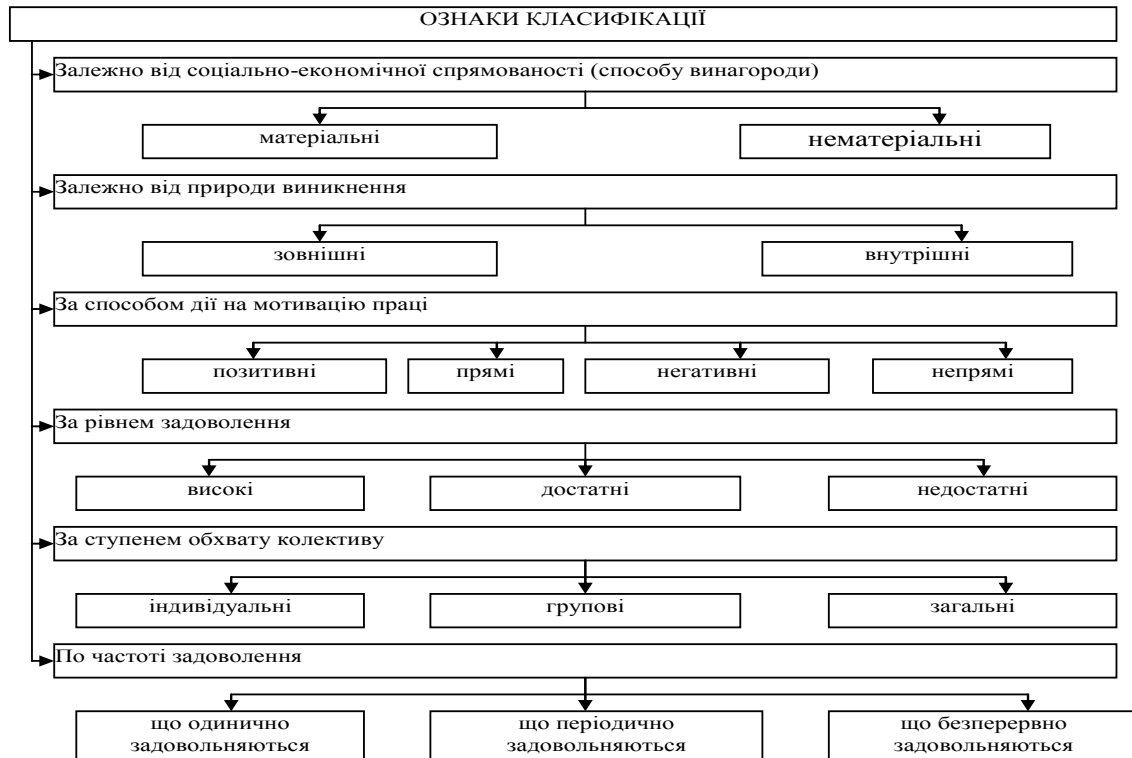


Рис. 2. Класифікація чинників, що впливають на формування мотиваційного механізму на сільськогосподарських підприємствах

А також необхідно більш уваги приділяти непрямим чинникам ніж чинникам прямої дії, при забезпеченні дотримання на сільськогосподарських підприємствах наступних принципів: дотримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; створення безпечних, сприятливих умов праці; створення умов і надання однакових можливостей всім членам трудового колективу в професійному зростанні; впровадження об'єктивних критеріїв оцінки працівників; забезпечення відповідності оплати отриманим результатам; турбота про соціальний розвиток колективу; участь працівників в розподілі прибутку.

Література

1. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://who-is-who.com.ua/bookmarket/indagrim2007/6/144.html>.
2. Тейлор Ф.У. Принципи научного менеджмента / Ф.У. Тейлор // Контролінг. – М., 1991. – 184 с.
3. Stacy Adams J. Inequity in Social Exchanges in Berkowitz, ed. *Advances in Experiential Social Psychology*. NY: Academic Press, 1965, pp. – 267-300.
4. Walter B. Newsome. *Motivate, Now*, 1992. – P.458.
5. Соломандина Т.О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, текстах, кейсах) / Т.О. Соломандина, В.Г. Соломандин // *Управление персоналом*. – 2005. – С. 8-10.
6. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации / А.Г. Вельш // *Мотивация экономической деятельности: сб. науч. тр.* – М. : ВНИИСИ, 1980. – С.18-22.
7. Куликов Г.Т. Мотивация трудовой деятельности в системе рыночных отношений (на примере промышленности Украины) : автореф. дис. на соискание степени доктора экон. Наук : спец. 08.09.01 / Г.Т. Куликов. – К., 2006. – 36 с.
8. Колот А.М. Мотивация персонала : [підручник] / Колот А.М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
9. Здравомыслова А.Г. Человек и его работа (социологическое исследование) / А.Г. Здравомыслова и др. – М. : Мысль, 1967. – 392 с.
10. Завадский И. Факторы мотивации персонала в менеджменте / И. Завадский, Л. Червинская // *Экономика Украины*. – 1999. – № 9. – С. 53-59.
11. Hackman J. R., Oldhem G. R. Motivation through the design of work // *Organization Behavior and Organizational Performance*. — 1976. — Vol. 16. — P. 250–279.
12. Егорова О.И. Мотивация труда в аграрной сфере республики Мордовия / О.И. Егорова [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://sisupr.mrsu.ru/2008-1/pdf/10-egorova.pdf>.

13. Клокар О.О. Вплив основних факторів на трудову мотивацію сільськогосподарських працівників / О.О. Клокар // Економіка АПК. – 2006. – № 5 – С. 139-143.

14. Карамушка А.В. Методологические принципы институциональной теории в исследовании механизма мотивации труда работников сельского хозяйства / А.В. Карамушка // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – № 103(4) – С. 184-189.

15. Югай А.М. Экономические отношения и мотивация труда в сельском хозяйстве (теория и практика) / Югай А.М. – М. : МСХА, 2002 – 582 с.

Надійшла 14.03.2010

УДК 658.7:001.895

В. А. ФАЛОВИЧ

Тернопільський державний технічний університет ім. І. Пулюя

ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКУ В ТРАНСПОРТНИХ СИСТЕМАХ ЛАНЦЮГА ПОСТАВОК

Проаналізовано метод управління ризиком в транспортній системі ланцюга поставок з використанням карти, яка дозволяє проведення моніторингу подій в системі координат – ймовірність настання події і наслідок її настання, який характеризується величиною витрат, тривалістю, сферою впливу на інші процеси.

The method of management of risk in transport system of a circuit of deliveries with use of a Supply Chain which permits realisation of monitoring of events in system of coordinates - probability of approach of event and consequence of its approach, which is characterised by expenses' level, duration, sphere of influence on other processes.

Ключові слова: ризик, невизначеність, транспортна система, ланцюг поставок.

Постановка проблеми. Ефективність роботи логістичного ланцюга поставок як прямого, так і зворотного в значній мірі залежить від витрат, які пов'язані із транспортними перевезеннями, тому оцінювання і управління ризиками у цій сфері є необхідним для підприємства, особливо, в час кризи, яка породжує не завжди передбачувані зміни як в зовнішньому, так і внутрішньому середовищах. Умова невизначеності як відсутність своєчасної, повної та достовірної інформації пов'язана з можливістю виникнення в ході здійснення діяльності в транспортних системах несприятливих умов, ситуацій та наслідків, несе безпосередню загрозу і створює певний ступінь ризику. Якість організації управлінської діяльності в транспортній системі повинна оцінюватись саме здатністю керівництва своєчасно виявляти і вирішувати проблеми в умовах невизначеності та конфліктності ситуацій. На практиці це означає здатність передбачати проблеми і будувати свої дії так, щоб виключити або принаймні послабити вплив небажаних наслідків на діяльність системи сьогодні, а також в довгострокових періодах. Для цього менеджеру, підприємцю необхідне вміння використовувати певні методи і прийоми у своїй діяльності, які дозволили б виявляти об'єктивні і суб'єктивні чинники, що породжують ризик; аналізувати виявлені чинники; класифікувати види ризику; проводити комплексну оцінку ступеня ризику за групою показників; встановлювати допустимий рівень ризику; моделювати ризик економічної діяльності; розробляти необхідні заходи зі зниження ступеня ризику чи передачі його іншим суб'єктам господарювання

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ризик притаманний у тій чи іншій мірі будь-якій управлінській діяльності, тому що вона здійснюється під впливом таких чинників, як невизначеність, конфліктність, багатоваріантність, при чому не всі альтернативні варіанти однаковою мірою сприятливі. Ризик (англ. *hazard*) є мірою оцінювання загрози, що може виникати при настанні ймовірно незалежних подій, які є наслідком дій, що здійснюються в результаті прийняття рішень, і є показником стану або події, яка може призвести до збитків [1, 4, 6]. Ризик стосується ситуації, при якій вибір альтернативного варіанту при прийнятті управлінського рішення провокує негативні або/і позитивні наслідки дій з відомими ймовірностями їх настання [2] і виражається комбінацією частот (ймовірностей) настання певної події і безпосередніх наслідків, що пов'язані з нею [2, 5]. Ризик саме в транспортній системі є наслідком подій, які залежать від властивостей трьох факторів впливу на її діяльність, тобто людського фактору, технічного оснащення і зовнішнього середовища, а також відносин, які відбуваються між ними. Розрізняють абсолютне і відносно визначення ризику [4].

Введемо позначення. Нехай, ризик R є добутком ймовірності настання небажаної події P і величини її наслідку C (втрата здоров'я або життя, збиток або ушкодження вантажу і/або засобу транспорту, збитки у виробництві, у фінансовій сфері і оточуючому середовищі). Оцінка ризику полягає у визначенні числового значення ризику і прийнятті рішення щодо допустимості його оцінки його [7]:

$$R = P \times C, \quad (1)$$

$$R = P \times C^k, k \geq 1, \quad (2)$$

де k – коефіцієнт (вага) настання небажаного випадку.

Ймовірність настання небажаної події P можна виразити як частоту настання небажаної події даного типу, частоту витрат часу людини, засобу транспортування на небажану подію при реалізації