

Стрілець В.М., ст. викладач

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,
м. Умань

СУБ'ЄКТИВНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО ІНТЕРЕСУ УЧАСНИКІВ ВНУТРІФІРМОВИХ ВІДНОСИН

Економічні інтереси, а точніше, процеси їх реалізації, зокрема, стимулювання і мотивацію можна визначити як інструмент реалізації ефективної стратегії розвитку, а також основу функціонування господарського механізму.

Мотивація як процес впливу на працівника для спонукання його до конкретних дій та реалізації його економічного інтересу є зовнішнім і внутрішнім. При зовнішній мотивації здійснюється адміністративна дія з боку працедавця для виконання роботи якісно і та у визначені терміни. Внутрішня мотивація є складнішим процесом і передбачає формування певної мотиваційної структури працівника, що є прерогативою керівника. Проте, між цими формами немає чітких відмінностей. Іноді працівник, орієнтований на якісне виконання дорученої йому роботи, має гірші результати, чим його немотивований колега. Відсутність безпосереднього зв'язку між мотивацією і кінцевим результатом праці обумовлена тим, що на останній впливає безліч інших чинників, разом із кваліфікацією та здібностями працівників, розумінням виконуваного завдання.

Сам процес мотивації має декілька елементів і ряд послідовних етапів. Як основний елемент слід виділити виниклий інтерес, в основі якого лежить потреба. Це обумовлює цілеспрямовану поведінку працівника з метою її задоволення і є першим етапом. На другому етапі відбувається визначення напрямів дій і пошук засобів до їх здійснення. Далі можливе коригування цілей, з урахуванням їх можливої зміни. Завершальний етап складається з отримання винагороди за здійснення дії і реалізації інтересу. Тут виявляється, наскільки виконання дій забезпечило бажаний результат. Проте, знання логіки процесу

мотивації повністю не забезпечує вирішальних переваг в управлінні даним процесом.

Мінливість мотиваційного процесу, його характер залежать від того, які потреби ініціюють мотивацію. Самі ж потреби утворюють складну динамічну структуру, в якій на зміну одним приходять інші, посилюється значущість окремих, особливо нових потреб. Система потреб змінюється у часі, змінюючи напрям і характер дії мотивів. Звідси, навіть при глибокому вивченні мотиваційних устремлінь людини, системи її дій, можливі абсолютно непередбачувані зміни в її поведінці і несподівана реакція на мотивуючі дії.

Відмінність мотиваційної системи окремих людей робить мотиваційний процес кожного конкретного працівника унікальним. Тому однакові стимули по різному впливають на працівників за різної залежності одних мотивів від інших. У одних людей прагнення досягнути результату може бути дуже сильним, у інших воно може бути відносно слабким. Тоді даний мотив по-різному впливатиме на поведінку людей.

Визначення мотивів діяльності кожного співробітника і пошук способів впливу на них дозволяє виробити механізм узгодження економічних інтересів працівника і працедавця. Так, для керівника важливо виявити, які мотиви є основоположними при реалізації економічного інтересу працівника. Як основні можна виділити:

1. Мотив соціальності (потреба бути в колективі) найбільш характерний для японської моделі управління.

2. Мотив самоствердження властивий значному числу працівників, переважно молодого і середнього віку. На думку М. Герцберга, він є сильним мотивуючим чинником для співробітників високої кваліфікації.

3. Мотив самостійності є головним у працівників з «господарською» мотивацією, які готові жертвувати стабільністю, а іноді і вищими заробітками заради відчуття себе господарем і самостійно вести свій бізнес.

4. Мотив надійності присутній тоді, коли перевага віддається стабільності буття і діяльності. Через різні причини (історичні, етнічні та ін.) частка

працівників, що орієнтуються на надійність і стабільність, істотно вища за частку тих, хто віддає перевагу ризику і підприємництву.

5. Мотив придбання нового (знань, речей і ін.) лежить в основі багатьох дій працівників. Особливо він важливий в середовищі висококваліфікованих фахівців.

6. Мотив справедливості. У кожному суспільстві формується своє розуміння справедливості. Недотримання принципів справедливості з точки зору працівників демотивує їх діяльність.

7. Мотив змагальності, як основа конкуренції на підприємстві, один із потужних мотивів. Певний ступінь виразу змагальності генетично властивий кожній людині. За мінімальних витрат на приведення його в дію даний мотив дає відчутний економічний ефект.

Мотивація трудової діяльності як процес задоволення працівниками своїх потреб здійснюється в результаті реалізації їх інтересів. Ефективне функціонування підприємства можливе лише за умови узгодження інтересів усіх учасників виробничих відносин.

Отже, спираючись на суб'єктивну складову виявленого інтересу, як основу формування мотивів до трудової, підприємницької і та іншої діяльності можливо виявити спільність економічних інтересів для всіх категорій працівників і виробити рекомендації для їх узгодження.

Список використаних джерел

1. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток / О.О.Бондаренко // Економіка та держава. - 2005. - №4. - С.65 – 66.

2. Гольфа А.В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу / А.В. Гольфа // Формування ринкових відносин в Україні . - 2004. - №11. - С.76 – 79.

5. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підручник] / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.