

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНДИКАТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Хачатрян В.В. Мотивація працівників як індикатор розвитку підприємницького потенціалу підприємства.

В статті обґрунтовано необхідність мотивації працівників В статті обґрунтовано необхідність мотивації працівників підприємства з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства та його підприємницького потенціалу в цілому. Виокремлено основні засади мотивації розвитку підприємницького потенціалу, що описують сутність мотивації як процесу або серії управлінських рішень пов'язаних з формування потрібних даному підприємству мотивів, мету процесу мотивації, результат процесу мотивації, а також два напрями реалізації процесу мотивації: мотивація розглядається як система мотивів і факторів впливу на підприємницьку поведінку персоналу та у динаміці як певний механізм активізації персоналу. Досліджено взаємозалежність між поняттями «підприємницький потенціал» та «мотивація» з врахуванням мотивації як процесу, функції управління чи причини, що спонукає, цілеспрямовано формує зацікавлене відношення до праці і до реалізації підприємницьких спроможностей. Виокремлено етапи еволюції теорії мотивації. Обґрунтовано принципи управління персоналом, що включають принципи науковості, системності, ефективності, ієрархічності та зворотного зв'язку, узгодженості, прогресивності та перспективності, комплексності, загального поширення, граничності, своєчасності оплати результатів трудової діяльності, надійності.

Ключові слова: мотивація, підприємницький потенціал, трудовий потенціал, мотивація трудової діяльності.

Постановка проблеми. Визначення сутності підприємницького потенціалу підприємства з точки зору здатності його персоналу до ініціативної та ризикової активності, участі в здійсненні господарської діяльності підприємства свідчить про важливе місце трудового потенціалу у формуванні загального підприємницького потенціалу підприємства. В цілому підприємницький потенціал генерується як кожним працівником підприємства, так і у результаті взаємодії – трудовим колективом. Підприємницький потенціал підприємства сформований із підприємницьких потенціалів окремих працівників, якісні характеристики яких є мінливою величиною. Результативність реалізації підприємницької діяльності працівників, якість праці значною мірою залежить від узгодженості потреб та інтересів працівників підприємства. Функціонування будь-якого суб'єкта безпосередньо залежить від ступеня зацікавленості окремих працівників та усього колективу у виконанні поставлених завдань, досягненні цілей, отриманні позитивних результатів його роботи, що найбільш ґрунтовно розглядається в контексті теорії мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню особливостей, методів та інструментів мотивації працівників як форми реалізації підприємницького потенціалу присвятили свої праці сучасні науковці, серед яких Ісламутдинов В., Ігнатєва І., Ілляшенко С., Краснокутська Н., Рєпіна І. Зміна умов господарювання, розвиток технологій та

зміна форм використання праці персоналу вимагає дослідження мотивації як рушійної сили підвищення підприємницького потенціалу підприємства.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження впливу мотивації працівників на реалізацію та підвищення підприємницького потенціалу підприємства.

Основні результати дослідження. Висновок основного матеріалу дослідження. Підприємницька активність тісно пов'язана з ефективністю роботи персоналу, адже за рахунок зростання активності роботи працівника, результати його праці підвищуються та на певний період зберігаються на стабільному та досить високому рівні. Даний етап називається оптимальним діапазоном активності, коли досягаються найкращі з можливих результатів. Коли активність працівників починає перевищувати межі оптимального діапазону, результати праці починають погіршуватися. Дане явище пояснюють такими причинами: інтенсивність праці перевищила гранично допустиму за наявного обладнання і технологій; рівень фізичних і моральних витрат робітників вже не компенсується існуючою в організації системою відтворення працездатності; накопичення фізіологічної стомленості робітників [4, с. 228].

Використання поняття «мотивація» пов'язують із А. Шопенгауером і його працею «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910 pp.) [2]. Сам термін походить від латинського «motio» – рух, те що рухає,

спонукає, головним чином із середини [8]. Зацікавленість терміном «мотивація» та проведення досліджень у психології, соціології, економіці, педагогіці обумовила багатовекторність трактувань, внаслідок чого поняття стало використовуватись без обмежень для позначення процесів спонукання. Досить часто дане поняття застосовують по відношенню до праці, трудової діяльності, реалізації трудового потенціалу.

Для обґрунтування мотивації трудових процесів у наукових дослідженнях переважно використовують терміни «мотивація праці» та «мотивація трудової діяльності». В окремих роботах «мотивація трудової діяльності» трактується як більш широке за змістом поняття, що крім мотивації праці включатиме також мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію зайнятості, мотивацію володіння засобами виробництва.

У роботі Яшник С.В. [8] цей перелік доповнено мотивацією отримання освіти за певною спеціальністю, мотивацією вибору професії, мотивацією пошуку потрібної роботи, мотивацією трудової ініціативи. При цьому під мотивацією праці розуміється спонукання до ефективної праці.

Особливості категорії «трудоий потенціал», «підприємницький потенціал» у порівнянні із поняттям «персонал» обумовлюють необхідність розгляду мотиваційних аспектів його формування, використання і розвитку дещо відособлено. З одного боку доцільно застосовувати поняття «мотивація підприємницької ділової активності» для позначення цих

процесів, але крім спонукання до здійснення окремих виробничих функцій важливим є мотивація підвищення інтелектуального рівня, ринкової ділової активності, розвитку здатності та спроможності працівників, їх підготовки до трудового процесу, мотивація розвитку професійних навиків. Тобто можна говорити про мотивацію реалізації трудового потенціалу, як спонукання працівників підприємства до отримання якісних характеристик, їх використання у процесі підприємницької діяльності та розвитку.

Поширення досліджень мотивації у площину економіки праці із соціології та психології зумовило виникнення численних праць, підходів і трактувань поняття «мотивація трудової діяльності». Для систематизації усього цього масиву суджень скористаємось запропонованими у роботі Нижника В.М. та Харун О.А. узагальненнями [4] та визначимо засади мотивації розвитку підприємницького потенціалу (рис. 1).

Терміни «підприємницький потенціал» та «мотивація» характеризують сутнісні аспекти інтелектуально-трудої діяльності людей і в результаті накладання об'єктно-суб'єктних сфер є взаємозалежними та взаємовизначальними. Встановлення сутності, підпорядкованості взаємовідносин між цими поняттями можна знайти у роботах, які досліджують основні властивості трудового потенціалу та тих, які детально вивчають мотивацію персоналу, тому внаслідок своєї різної спрямованості не мають комплексного характеру.

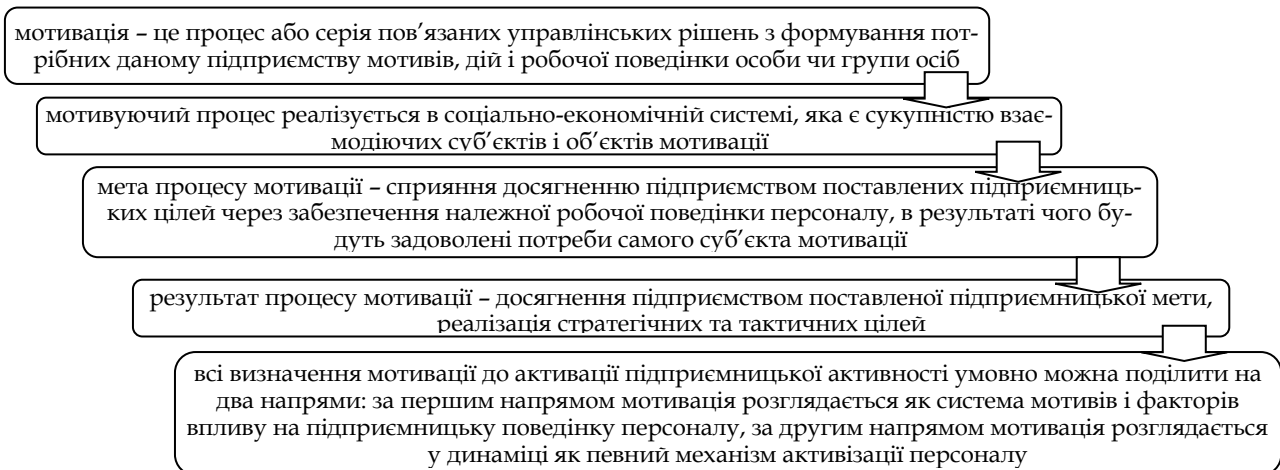


Рис. 1. Основні засади мотивації розвитку підприємницького потенціалу

*Джерело: складено автором

Взаємозалежність між поняттями доцільно здійснювати, із врахуванням мотивації як процесу, функції управління чи причини, що спонукає, цілеспрямовано формує зацікавлене відношення до праці і до реалізації підприємницьких спроможностей. Найбільш

характерні спроби встановлення взаємозалежності між поняттями узагальнено та виділено на рис. 2.

Відомим в науці терміном є «мотиваційне ядро особистості», що відображає найбільш значущі для людини мотиви та

очікування прийнято. Вчений Кушнерик О.В. виділяє мотиви спонукання (реальні рушійні сили, вчинки) та мотиви судження [3]. В свою чергу науковець Печеник А.І., яка виділяє мотиви змістовності праці; її суспільної

корисності; статусні мотиви, які пов'язані із суспільним визнанням трудової діяльності; мотиви отримання матеріальних благ; мотиви, орієнтовані на певну інтенсивність роботи [6].



Рис. 2. Взаємоузгодженість понять «підприємницький потенціал» та «мотивація»

**Джерело: складено автором*

Загалом мотивація формується під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників (мотиваторів). До внутрішніх мотиваторів включають стимулюючі сили, які визначаються індивідумом, до зовнішніх – зовнішні по відношенню до людини фактори – стимули. Мотив виступає чинником, що схиляє до певних дій і сформований у свідомості. Стимули – це зовнішні фактори впливу на персонал організації з метою активізації його зусиль у напрямі досягнення певної мети (благо, подія).

Зовнішні мотиватори впливають на такі трудові й вольові якості й властивості:

зусилля, які людина готова затратити для виконання своєї роботи; наполегливість у продовженні й розвитку розпочатої справи; сумлінність як відповідальне здійснення своїх обов'язків з урахуванням всіх необхідних вимог і регулюючих норм; спрямованість, що як характеристика діяльності людини вказує на те, до чого вона прагне, здійснюючи або не здійснюючи певні дії.

На основі розуміння потреб, винагород, очікувань науковцями було сформовано чимало різноманітних теорій мотивації. Еволюцію теорій мотивації можна представити через послідовність етапів (рис. 3):

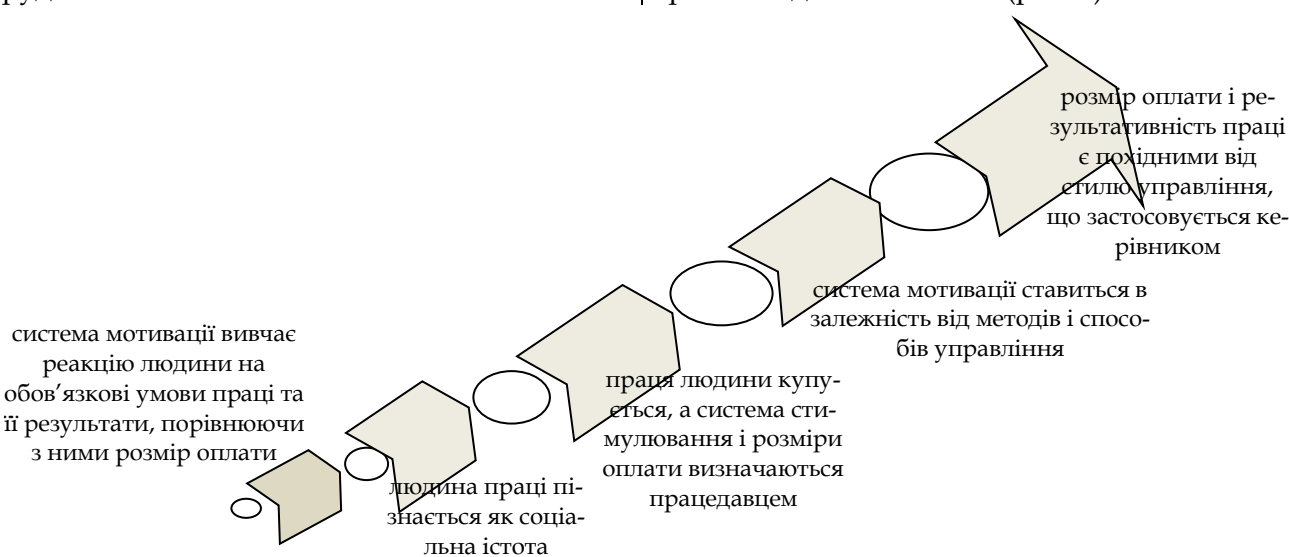


Рис. 3. Етапи еволюції теорій мотивації можна представити

**Джерело: складено автором*

Мотивація трудової діяльності працівників підприємства ґрунтується на основних законах: загальних законах поведінки, інерційності людських систем, взаємозв'язку із зовнішнім середовищем, соціально-біологічних тощо. В цілому управління підприємницьким потенціалом підприємства і мотивація трудової діяльності повинні базуватись на дотриманні ряду принципів. Формулювання принципів управління трудовим

потенціалом підприємства і має ґрунтуватись на розумінні «принципу» не як основоположного положення, а у більш вузькому значенні як правило, переконання. В даному контексті доцільно відмітити ієрархічність та підпорядкованість принципів управління підприємницьким потенціалом підприємства, загальним принципам управління персоналом. До основних принципів управління персоналом більшість вчених відносять наступні:

науковості, системності, економічності, ієрархічності та зворотного зв'язку, узгодженості, прогресивності та перспективності. Варто лише зауважити доцільність використання дефініції «ефективність», а не «економічність» для характеристики позитивного співвідношення ефекту від управління та витрат на його здійснення.

Для відображення мотиваційних аспектів управління підприємницьким потенціалом підприємства доцільно доповнити даний перелік принципами, що стосуються безпосередньо зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності та колективу в цілому. Філіппова Н.В. виділяє як принципи мотивації працівників: комплексність, загальне поширення, граничність, своєчасність оплати результатів трудової діяльності, надійність [7]. На наш погляд, більш доречним замість принципу надійності враховувати принцип справедливості та об'єктивності для відображення належної та зрозумілої оцінки вкладу працівників у загальний результат діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, в процесі управління підприємницьким потенціалом підприємства варто враховувати особливості людської поведінки та ґрунтуватися на можливостях менеджменту певним чином її коригувати. Мотивація роботи працівників виступає індикатором підвищення ефективності використання підприємницького потенціалу, проте вона є ефективною лише у випадку врахування потреб людини, а також підбору та застосування методів управління індивідуальним підприємницьким та трудовим потенціалом кожного працівника та трудовим потенціалом колективу підприємства. Виокремлені напрями, принципи мотиваційного впливу на підприємницький потенціал підприємства варто застосовувати у межах цілісного механізму управління підприємницьким потенціалом підприємства з врахуванням особливостей підприємницького середовища господарської діяльності конкретного підприємства.

Література.

1. **Горбань С.Ф.** Діагностика мотивації праці персоналу на підприємстві. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2012. Вип. 1, Т. 1. С. 69-74.
2. **Ильин Е.П.** Мотивация и мотивы : учебник. СПб. : Питер, 2002. 512 с.
3. **Кушнерик О.** Сучасні методи мотивації праці персоналу та їх вплив на діяльність підприємства. *Ринок цінних паперів України*. 2013. № 3-4. С. 33-37.
4. **Нижник В.М., Харун О.А.** Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький : ХНУ, 2011. 210 с.
5. **Мажник Н.А., Білик І.Ю.** Вплив фінансових факторів мотивації на ефективність управління персоналом. *Бізнес-Інформ*. 2013. № 1. С. 314-320.
6. **Печеник А.І.** Розвиток мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Запоріжжя, 2012. 20 с.
7. **Філіппова Н.В.** Обоснование сущности и принципов мотивации персонала предприятий. *Вісник СевНТУ*. 2012. № 130. С. 246-250.
8. **Яшник С.В.** Мотивація трудової діяльності в системі управління як наукова категорія. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2009. Вип. 137. С. 128-134.

References.

1. **Gorban', S. F.** (2012). «Diagnostics of staff motivation at the enterprise». *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noi vlasnosti*. no. 1(1). pp. 69-74.
2. **Ilyin, E. P.** (2002). *Motivaciya i motivy*. [Motivation and motives]. Peter. St. Petersburg. Russia.
3. **Kushneryk, O.** (2013). «Modern methods of motivating staff and their impact on the enterprise». *Rynok tsinnykh paperyv Ukrainy*. no. 3-4. pp. 33-37.
4. **Nujnik, V., Kharun, O.** (2011). *Mekhanizm motyvatsii vysokoproduktivnoi pratsi personal pidpruemstv* [The mechanism of motivation of highly productive work of the personnel of the enterprises]. HNU. Khmelnytskyi. Ukraine.
5. **Mazhnik, N. A., Biluk, I.Yu.** (2013). «The influence of financial factors of motivation of personnel management». *Business Inform*. no. 1. pp. 314-320.
6. **Pechenyk, A.I.** (2012) *Rozvytok motyvatsii pratsi v systemi upravlinnia promyslovymy pidpryiemstvamy* [Development of motivation for practice in the management systems of industrial enterprises]. Abstract of Ph.D. Thesis. Zaporizhzhia. Ukraine.
7. **Filippova, N.V.** (2012). «Substantiation of the essence and principles of personnel motivation of enterprises». *Visnyk SevNTU*. no. 130. pp. 246-250.
8. **Yashnyk, S.V.** (2009). «Motivation of labor activity in the management system as a scientific category». *Naukovyj visnyk Natsional'noho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy*. no. 137. pp. 128-134.

Abstract.

Khachatryan Valentyna V. Employee motivation as an indicator of entrepreneurial potential development.

The article substantiates the need to motivate employees of the enterprise in order to increase the efficiency of the labor potential of the enterprise and its entrepreneurial potential in general. The main principles of motivation for entrepreneurial potential development described, describing the essence of motivation as a process or series of management decisions related to the formation of the necessary motives for the enterprise, the purpose of the motivation process, the result of the motivation process. Factors influencing the entrepreneurial behavior of staff and in the dynamics as a mechanism for activating staff. The interdependence between the concepts of "entrepreneurial potential" and "motivation" studied, taking into account motivation as a process, management function or reason that motivates, purposefully forms an interested attitude to work and to the realization of entrepreneurial potential. The stages of evolution of theories of motivation are singled out, the main ones of which are the following: the system of motivation studies a person's reaction to obligatory working conditions and its results, comparing with them the amount of payment the man of labor is known as a social being; human labor is purchased, and the incentive system and the amount of payment are determined by the employer; the system of motivation depends on the methods and ways of management; the amount of pay and productivity are derived from the management style used by the manager. The principles of personnel management substantiated, including the principles of scientificity, system, efficiency, hierarchy and feedback, coherence, progressiveness and prospects, complexity, general distribution, limit, timeliness of payment for work results, reliability.

Key words: motivation, entrepreneurial potential, labor potential, labor motivation.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2021 р.

Бібліографічний опис статті:

Хачатрян В.В. Мотивація працівників як індикатор розвитку підприємницького потенціалу підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2021. № 3. С. 16-20.

Khachatryan Valentyna V. Employee motivation as an indicator of entrepreneurial potential development. Actual problems of innovative economy. 2021. No. 3, pp. 16-20.

