

УДК 331.101.3

Перерва П.Г., д.е.н., професор

Гуцан О.М., асистент

Національний технічний університет «ХП»

МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРАЦІВНИКА ЯК РЕЗЕРВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуті та обґрунтовані місце і роль мотиваційного потенціалу працівника як ключового резерву розвитку сучасного підприємства. Розглянуто компонентну структуру потенціалу підприємства та виявлено місце і роль мотиваційного потенціалу в економічній діяльності підприємства.

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, розвиток, резерв.

Pererva P., Gutsan A.

MOTIVATION POTENTIAL OF THE WORKER AS A RESERVE OF ENTERPRISE

The development of modern engineering enterprise depends on the use of various resources and opportunities that are available to company management. Effective use of hidden reserves management capabilities and allow for sustainable profit. Aim of this paper is to study the structural component filling potential of the company and identify potential motivational impact on the development of the enterprise. The paper considers reasonable and the place and role of motivational employee's potential as a key provision of modern enterprise. Analysis of the component structure of the enterprise potential and found the place and role of motivation in the economic potential of the company are given. Considerable diversity of approaches to the concept of "potential" was presented. The essence of the categories of "labor potential", "human resources" is reviewed. Elemental compositions of the enterprise potential are examined. Generalized component structure potential of the company is research. Diversity of views on the criteria of "hierarchical allocation of motivational potential" was investigated. The view of a number of local economists who view human resources as a separate component of potential is discussion. Principal positions in the research economists and scientists in understanding the potential of personnel and motivational aspects were detected. Courtesy of advanced structural component model of motivation through needs with regard to the inclusion of employee competencies is developed. Structural component composition motivational potential of modern production industrial enterprise was found. Improved structural-component model of motivation through needs (including competence aspect) was developed. In the classical model of behavior through motivation needs there is a lack of consideration of the mechanism and the elemental composition of motivation are not included in employee competence. Based on isolated

systematization of modern literature structural elements of potential enterprise component (filling labor potential combinations understanding potential as an economic system, and the inclusion of consideration of the mechanism of interaction needs, incentives, motivation and competence) possible to allocate a place and role in the motivational potential of modern enterprise. The place and role of motivational potential in a stable existence and development of enterprises consider the structure of the components of human resources was shown. In the study, the place and role of motivation in the economic potential of the company identified two types of influences on the modern worker: 1) indirect effects - shows an indirect effect on all components of the employment potential; 2) direct effect - due to increased sensitivity to factors of motivation will experience satisfaction, activation and maximum realization of the interests and motives of the employee. The author understands the concepts of «motivational potential of the company» are suggested. Leading role motivational potential employee through the work and development of the modern enterprise was grounded.

Key words: motivation, staff, enterprise development, the provision.

Перерва П.Г., Гуцан А.Н.

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА КАК РЕЗЕРВ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрено и обосновано место, а так же роль мотивационного потенциала работника как ключевого резерва развития современного предприятия. Рассмотрена компонентная структура потенциала предприятия, а так же выявлено место и роль мотивационного потенциала в экономической деятельности предприятия.

Ключевые слова: мотивация, персонал, предприятие, развитие, резерв.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Існування підприємства в сучасних мінливих умовах залежить від значної кількості факторів, ключове місце серед яких займає мотиваційний потенціал працівника. Вплив на мотиваційний потенціал працівника дозволяє активізувати та мобілізувати внутрішні ресурси людини на ефективну працю і підтримувати менеджменту компанії бажані економічні показники діяльності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Розробкою різних проблем мотивації займалися такі відомі зарубіжні й вітчизняні дослідники як А. Маслоу [1], Д. Макклеланд [2], Колот А. М. [3]. Питаннями

розробки мотиваційного потенціалу займалися такі дослідники, як: Бачевський Б.Є. [4], Білорус Т.В. [5] та багато інших. Однак аналіз літератури з питань мотивації, показав, що розробці питань, пов'язаних з мотиваційним потенціалом, не приділялася належна увага.

Цілі статті. Мета статті є дослідження структурно-компонентного наповнення потенціалу підприємства та виявлення впливу мотиваційного потенціалу на розвиток підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розвиток сучасного машинобудівного підприємства залежить від використання різноманітних резервів і можливостей, що перебувають у розпорядженні менеджменту компанії. Для характеристики можливостей підприємства в сучасній економічній літературі використовується поняття «потенціал». Етимологічна сутність цього поняття походить від латинського слова «*potentia*», яке розуміється як «приховані можливості» [6, 7]. Ефективне використання менеджментом компанії прихованих резервів і можливостей дозволить здійснювати стабільне одержання прибутку.

На сьогодні існує значне різноманіття підходів до поняття «потенціал». Існуюча багатогранність трактувань поняття «потенціал» концептуально систематизоване такими дослідниками як Ігнатенко Н.Т., Руденко В. П. (рис. 1).

Спираючись на дослідження Ігнатенко Н.Т., Руденко В.П. [8], можна зробити висновок про те, що значна частина дослідників розглядає потенціал підприємства як сукупність ресурсів.

Краснокутська Н.С. підтверджує ці погляди та констатує: «найбільш поширене трактування сутності потенціалу підприємства як сукупності природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, що можуть бути використані для досягнення певних цілей» [9 с.8]. Обґрунтувати місце й роль мотиваційного потенціалу підприємства без розгляду й розуміння загальної компонентної структури потенціалу підприємства та кадрового (трудового) потенціалу, зокрема, як носія мотиваційної компоненти в резерві

розвитку підприємства не можливо.

Розглянемо загальну компонентну структуру потенціалу сучасного підприємства. Дослідження літературних джерел показало, що значна частина вітчизняних дослідників [10-13] дотримується структурної наповненості потенціалу підприємства, яка була надана Федоніним О.С. [7 с.15] і має наступний розвиток та доповнення в сучасних наукових дослідженнях [13 с.180-181, 14, 15 с.37]. На основі систематизації представлених вище літературних джерел доцільним представляється виділити такі елементні складові потенціалу підприємства: 1) виробничий потенціал; 2) інноваційний потенціал; 3) інвестиційний потенціал; 4) фінансовий потенціал; 5) інформаційний потенціал; 6) інфраструктурний потенціал; 7) маркетинговий потенціал; 8) науково-технічний потенціал; 9) організаційний потенціал; 10) ресурсний потенціал; 11) екологічний потенціал; 12) ринково-збутовий потенціал; 13) трудовий потенціал (з виділенням субелементної складової – кадрової компоненти).

Продовжуючи аналізувати потенціал підприємства в кадрово-мотиваційному аспекті, необхідно зазначити, що існує дві принципові позиції в дослідженнях економістів: 1) розгляд кадрового й трудового потенціалу як окремих компонентів (з виділенням або трудової, або кадрової компонент [9 с.13-14, 13 с.180, 14 та ін.]); 2) розгляд кадрового потенціалу як субкомпоненти трудового потенціалу [6, 7 с.204 та ін.].

Дискусійною є точка зору ряду вітчизняних економістів, які розглядають кадровий потенціал як окремий компонент потенціалу підприємства без взаємозв'язку із трудовим потенціалом. Обмеженість такого підходу тлумачиться, виходячи з того, що поняття «трудові ресурси» є більш широким у розумінні, ніж поняття «кадри», що кореспондується та проявляється в трактуванні понять «трудоий потенціал» і «кадровий потенціал». Виходячи з аналізу існуючого різноманіття даних понять, найбільш комплексні трактування, на нашу думку, дають Федонін О.С. і Краснокутська Н.С., відповідно. Так, Федонін О.С. дає таку сутнісну характеристику поняття «трудоий потенціал»: «... це

існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [7 с.197]. Краснокутська Н.С. поняття «кадровий потенціал» розглядає в такий спосіб це поняття: «... являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [9].

Аналізуючи представлені поняття в кадрово-мотиваційному аспекті бачимо, що поняття «трудова потенціал» розглядається в якості базису (основи) потенціалу – якісно-кількісні характеристики всього персоналу працюючого на підприємстві без акцентуації уваги на індивідуумі.

Трактування поняття «кадровий потенціал», навпаки, виходить із того, що досягнення цілей підприємства можливе через реалізацію потенціалу конкретного працівника – носія конкретних здібностей і можливостей. Тобто розгляд цих понять відбувається на зовсім різних якісних рівнях. Такий висновок цілком корелюється з думкою викладеною в [16]: «кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу...».

Виходячи з вищевикладеного, прийнятним для цілей аналізу в мотиваційному аспекті є підхід, у рамках якого кадровий потенціал розглядається як субкомпонент трудового потенціалу.

Для розуміння місця й ролі мотиваційного потенціалу в стабільному існуванні й розвитку підприємства розглянемо структуру компонентів кадрового потенціалу. Нині серед усього різноманіття поглядів на компонентну структуру кадрового потенціалу немає повної єдності думок про наповненість її складеними елементами. Таке істотне різноманіття думок обумовлене специфікою вивчення потенціалу кожним із дослідників. Аналізуючи літературні джерела [4 с.288, 5 с.73] за критерієм «ієрархічність виділення мотиваційного потенціалу», виокремимо наступні напрямки розгляду: 1) у рамках кадрового потенціалу мотиваційний потенціал не виділяється ні як основний компонент, ні як субкомпонент (другорядний компонент

структури); 2) мотиваційний потенціал розглядається як субкомпонент кадрового потенціалу; 3) мотиваційний потенціал розглядається як основний компонент кадрового потенціалу.

Узагальнений компонентний склад кадрового потенціалу підприємства представлений в [5 с.73]. Враховуючи думку й доповнення, запропоновані в [17], мотиваційна складова розглядається нами не як субкомпонентний, а як компонентний елемент кадрового потенціалу. Врахування такої думки дозволяє показати важливість здійснення мотиваційного впливу на працівника в повсякденній діяльності підприємства і необхідність здійснення систематичної політики менеджменту компанії в даному питанні з метою максимального досягнення поставлених завдань перед підприємством, тому що зацікавленість працівника дає змогу активізувати його на якнайшвидше досягнення більш високих і якісних результатів. Виходячи з описаних позицій, структура кадрового потенціалу буде мати таке наповнення: професійно-кваліфікаційна компонента; функціонально-трудова компонента; особистісна компонента; психологічна компонента; фізіологічна компонента; соціальна компонента; мотиваційна компонента.

Прямуючи логікою нашого дослідження, необхідно, розглянути структурно-компонентний склад мотиваційного потенціалу. Виходячи з того, що працівник сучасного підприємства розглядався нами як носій кадрового потенціалу, то і розгляд структури мотиваційного потенціалу доцільно здійснювати на тому ж ієрархічному рівні.

Джерелами інформації про компонентний склад мотиваційної субкомпоненти кадрового потенціалу є структурні елементи мотиваційного процесу. Взяття структурних елементів мотиваційного процесу за основу розгляду в рамках мотиваційного потенціалу обумовлене тим, що взаємодія компонентів мотиваційного процесу обумовлює наступне виробничо-функціональну поведінку працівника. Отже, вплив на дані компоненти є діючим механізмом активізації потенціалу підприємства.

На основі аналізу літературних джерел [18-20 та ін.] було виявлено, що найпоширенішою моделлю є модель мотивації поведінки через потреби, в рамках якої ключовими мотиваційними компонентами є: 1) потреби; 2) інтереси; 3) мотиви.

На наш погляд, у рамках класичної моделі мотивації поведінки через потреби існує певний недолік – у розгляд механізму й елементного складу мотивації не включені компетенції працівника.

Місце й роль компетенцій у мотиваційних діях підприємства розглядалися та досліджувалися нами в [21, 22].

На основі представленого розгляду класичної моделі мотивації через потреби, а також аспектного розуміння компетенцій працівника нами пропонується вдосконалена структурно-компонентна модель мотивації (рис. 1).

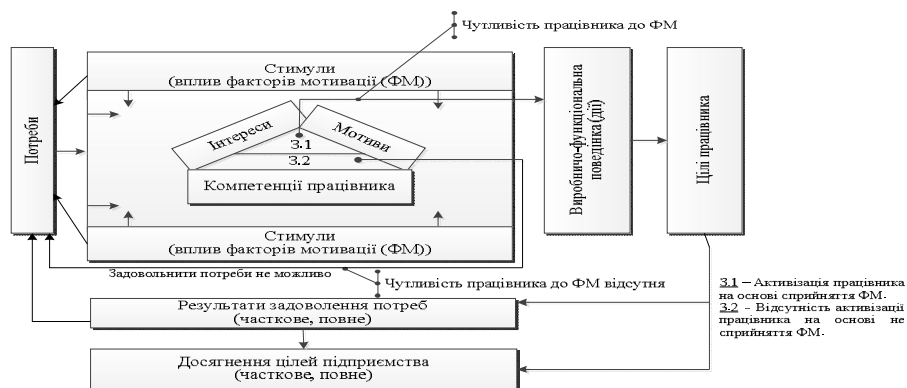


Рис. 1. Удосконалена структурно-компонентна модель мотивації через потреби (з урахуванням включення компетентностного аспекту)

Опишемо вдосконалену структурно-компонентну модель мотивації через потреби (з урахуванням компетентностного аспекту). Нами у рамках авторського розуміння механізму мотивації пропонується виокремити: 1) ведучий компонент – стимули (наявні в підприємства фактори впливу на працівника (фактори мотивації)); 2) відомі компоненти – інтереси, мотиви, компетенції (елементи, що перебувають під впливом факторів

мотивації).

Підприємство на основі наявності мотиваційних ресурсів здійснює комплекс стимулюючих впливів на працівника. Працівник, у свою чергу, відчуваючи вплив з боку підприємства, аналізує й зіставляє його з наявними особистісними мотивами та інтересами. На основі такого зіставлення працівник активізує (деактивує) свої компетенції (повністю або частково).

Виходячи з того, що фактори мотивації повністю нецінні для працівника (інтереси й мотиви не перебувають під впливом стимулів), – працівник деактивує свої компетенції, що призводить до того, що потреби не можуть бути задоволені. У випадку відчуття цінності факторів мотивації (чутливості до впливу факторів мотивації) працівник активізує на необхідний рівень свої компетенції, що призводить до якісних і своєчасних виробничо-функціональних дій індивідуума. Із цього випливає, що у випадку чутливості працівника до зовнішніх впливів (і узгодженні їх з інтересами й мотивами) відбувається повне або часткове досягнення цілей працівника.

Спроби розглядати компетенції як складову частину потенціалу підприємства робилися незначною частиною вітчизняних економістів. Так, Краснокутська Н.С. розглядала компетенції підприємства як рівноправний компонент, який формує його потенціал. Гриньова В.М. розглядає компетенції у взаємозв'язку із трудовим потенціалом. Такі погляди, на нашу думку, є досить обмеженими, тому що не включають в розгляд компетенцій позиції працівника (індивідуума). Це обумовлене тим, що саме компетенції працівника дозволяють якісно виконувати необхідні функціонально-виробничі функції й досягати цілей підприємства.

На основі систематизації виділених у сучасній літературі структурних елементів потенціалу підприємства, компонентного наповнення трудового потенціалу, комбінації розуміння потенціалу як економічної системи (згідно з поглядами Краснокутської Н.С.), а також включення до розгляду механізму взаємодії потреб, стимулів, мотивів і компетенцій представляється можливим виділити місце та роль мотиваційного потенціалу в діяльності сучасного підприємства (рис. 2).

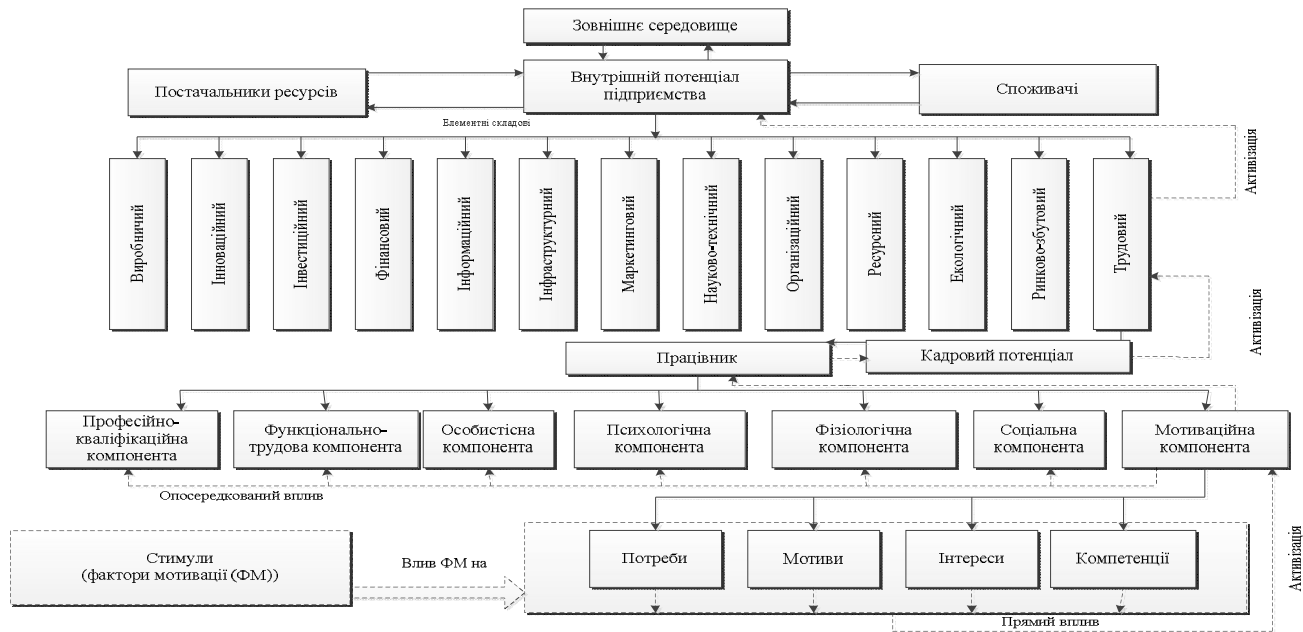


Рис. 2. Місце та роль мотиваційного потенціалу в економічній діяльності підприємства (складено, систематизовано та доповнене автором)

З підвищенням чутливості працівника підвищується й рівень задоволеності та досягнення потреб, мотивів, інтересів. Така активізація відомих компонентів (інтересів, мотивів, компетенцій) проявляє два типи впливів: 1) непрямий вплив – проявляється опосередкований вплив на всі компоненти трудового потенціалу; 2) прямий вплив – внаслідок підвищення чутливості до факторів мотивації будуть спостерігатися задоволення потреб, активізація й максимальна реалізація інтересів та мотивів працівника.

Висновок. Виходячи з вищевикладених теоретико-методологічних позицій (понятійного апарату, компонентного наповнення потенціалу підприємства, кадрового потенціалу та ін.), нами пропонується розглядати мотиваційний потенціал як: прихований внутрішній субресурс підприємства, який ґрунтується на тісному взаємозв'язку потреб, мотивів, компетенцій працівника та можливості впливу менеджменту через систему стимулів (факторів мотивації), яка спрямована на активізацію виробничо-функціональних зусиль працівника з метою досягнення інтересів і цілей підприємства. В рамках статті вдосконалено модель мотивації через потреби. Обґрунтовано провідну роль мотиваційного потенціалу працівника в рамках діяльності та розвитку сучасного підприємства.

1. Abraham Maslow, “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, no. 50 (1943), pp. 370-396.

2. David C. McClelland, *Human Motivation*. Clenview, Ill.:Scott, Foresman, 1985.

3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А. М. Колот. – Вид. – 2-ге, без змін. - К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.

4. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 400 с.

5. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. / Т.В. Білорус – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174 с.

6. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морєва, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – К: Центр навчальної літератури, 2013. – 248 с.

7. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.,

8. Игнатенко Н.Т. Производственно-ресурсный потенциал территории / Н.Т. Игнатенко, В.П. Руденко – К., 1986. – С. 7.

9. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. / Н.С. Краснокутська – Харків: ХДУХТ, 2004. - 287 с.

10. Лисенко К.М. Потенціал підприємства як економічна категорія: сутність та складові / К.М. Лисенко, Н. П. Скригун // Наукові праці НУХТ. - 2010. - № 35. – С. 138-143.

11. Ровенька В.В., Потенціал підприємства: сутність, структура та загальні підходи до формування / В.В. Ровенька. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.urau.ua/index.php/2225-6407/article/view/6258> – Заголовок з екрану.

12. Чумак Л.Ф. Фактори впливу на формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств / Л.Ф. Чумак. [Електрон. ресурс]. –<http://pk.napks.edu.ua>,

13. Загорна Т.О. Економічна діагностика. Навчальний посібник. / Т.О. Загорна — К.: Центр навчальної літератури, 2007 — 400 с.

14. Андрушків Б. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства. / Б. Андрушків, Л. Мельник, О. Погайдак. [Електрон. ресурс]. –<https://econom.lnu.edu.ua>.

15. Сабадирьова А.Л. Потенціал і розвиток підприємства: Навчальний посібник. / А.Л. Сабадирьова, О.М. Бабій, Т.В. Куклінова, Д.Є. Салавеліс – Одеса: ОНЕУ, Ротапринт, 2013. – 343 с.

16. Касіч-Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко, Т.А. Дячко // Бізнес Інформ. – 2011. – №4. – С. 147–150.

17. Стеблянко-Авраменко М.С. Структурні складові кадрового потенціалу організації: види, характеристика та особливості. / М.С. Стеблянко-Авраменко // Науково-практичний журнал – Економіка Криму. – 2012. - № 3 (40). – С. 251-256.

18. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.

19. Дмитриенко Г.А. Мотивация и оценка персонала: учеб. пособие. / Г.А. Дмитриенко, Е.А. Шарاپова, Т.М. Максименко – К.: МАУП, 2002. – 248с.

20. Кузнецова Н.В. Мотивационный менеджмент: Учебное пособие. / Н.В. Кузнецова – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2005. – 277 с.

21. Гуцан О.М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О.М. Гуцан // Бізнес Інформ. – 2013. – №11. – с. 240–245.

22. Гуцан А.Н. Теоретические основы построения модели компетенций / А.Н. Гуцан // Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, 9 грудня 2009 р. : тези доповідей. Харків : НТУ «ХП», 2009. – С. 214–216.