

**К.е.н., Колонтаєвський Олег Петрович**

*Харківська національна академія міського господарства, Україна*

## **Механізм мотивації виробничого персоналу**

У системі суспільних інтересів - економічних, політичних, сімейних, релігійних і т.д. провідну роль відіграють економічні, що утворюють базу суспільних відносин.

Об'єктивною основою економічних інтересів є матеріальні й соціальні потреби суб'єкта (людини, групи людей). Зазначені потреби мають об'єктивний характер. У міру усвідомлення цих потреб і шляхів їхнього задоволення формуються економічні інтереси суб'єкта, які мають об'єктивно-суб'єктивний характер (формуються у свідомості).

Економічні інтереси зазнають впливу цілої сукупності стимулів (об'єктивних зовнішніх факторів). Стимули можуть бути позитивними - заходи заохочення і негативними - заходи покарання. Під впливом цього впливу формується матеріальна зацікавленість у досягненні високих результатів діяльності (праці) й матеріальної відповідальності за негативні результати. Як негативні стимули (санкції) зокрема виступають: сплата штрафу за порушення укладеного контракту або порушення правових норм, позбавлення премії і т.ін.

Матеріальна зацікавленість і матеріальна відповідальність у їхній діалектичній єдності утворюють механізм мотивації, що визначає конкретні господарські дії суб'єктів ринку.

Цілком очевидно, що капіталіст-підприємець зацікавлений у максимізації прибутку, який є результатом раціонального використання ресурсів, зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції і відновлення її асортиментів, забезпечення відповідності виробленої продукції (товару, послуги, робіт) структурі ринкового попиту. Останнє привело до появи маркетингу й кардинальної зміни основного гасла фірми. Якщо раніше це гасло зводилося до

того, щоб продавати те, що ми можемо зробити, то тепер воно зводиться до того, щоб провадити тільки те, що ми можемо продати. Саме реалізація виробленої продукції дозволяє фірмі покрити свої витрати, оплатити працю робітників, забезпечити прибуток власникові (власникам) фірми (компанії). Звідси виходить, що виробнича діяльність підприємства (фірми, компанії) включає не тільки виробничо-трудова діяльність, але й діяльність фінансово-комерційного характеру. І всі вказані сторони повинні бути об'єктом управління з боку керівництва компанії або більш складної корпоративної структури, наприклад, фінансово-промислової групи. Найважливішим стимулом виробничої діяльності в «широкому значенні» в умовах ринкової економіки є конкуренція. Якщо власний інтерес підприємця спонукає його знижувати витрати виробництва, підвищувати якість продукції розширювати асортименти, що забезпечують одержання понадприбутку, то конкуренція змушує його вирішувати завдання в примусовому порядку, під загрозою розорення.

Слід зазначити, що поряд з матеріально-грошовими стимулами існують стимули другого порядку. До них належать зокрема можливість кар'єрного росту, що особливо істотно для менеджерів нижчої й середньої ланки. В умовах переростання індустріальної стадії в постіндустріальну виняткове значення здобуває задоволення робітників характером своєї праці. Сказане відноситься насамперед до висококваліфікованих робітників, праця яких має творчий характер. Якщо всередині підприємства (фірми) створені умови використання знань і здібностей співробітників, а отже самовираження їхньої особистості, то даний фактор перетворюється в потужний стимул ефективної діяльності. Цей фактор у сучасних умовах все в більшій мірі стає визначальним.