

Финансовой основой реализации данной стратегии должен быть принцип расходования бюджетных средств не только на ликвидацию загрязнений окружающей среды, но и на причину этих загрязнений.

Источники и литература:

1. Веклич О. О. Совершенствование экономических инструментов экологического управления в Украине / О. О. Веклич // Экономика Украины. – 2000. – № 9. – С. 65-74.
2. Гречановская И. Г. Экономико-экологическое регулирование предпринимательской деятельности : монография / И. Г. Гречановская. – Одесса : АЗОТИРЭН ТТ, 1997. – 182 с.
3. Гирусов Э. В. Экология и экономика природопользования : учеб. пособие / Э. В. Гирусов, С. Н. Бобылев, А. Л. Новоселов, Н. В. Чепурных. – М. : Закон и право; Юнити, 1998. – 205 с.
4. Арестов С. В. Механізм підвищення економіко-екологічної ефективності природоохоронних інвестицій в екосистемні послуги : автореф. / С. В. Арестов. – Одесса : Изоти, 2008. – 32 с.
5. Макеевка – самый грязный город Украины. Киев – в третьей десятке : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rus.newsru.ua/ukraine/05sep2008/city.html>.
6. Киев – сделаем столицу чистой и зеленой! : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eco-time.com.ua/about-kiev-1-12.html>
7. Галушкіна Т. П. Екологічна сертифікація в системі державного екологічного управління : монографія / Т. П. Галушкіна, Є. Г. Гордійчук. – Харків : Бурун Книга, 2010. – С. 132-139.

Самойленко А.В.

УДК 331.1

ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Руководство организации может разработать прекрасные планы и стратегии, установить самое современное оборудование, использовать самые лучшие технологии. Однако все это может быть сведено на нет, если сотрудники организации не будут работать должным образом, если они не будут хорошо справляться со своими обязанностями, не будут вести себя в коллективе соответствующим образом, стремиться своим трудом способствовать достижениям организацией своих целей. Механическое принуждение к труду не может давать положительные результаты, но из этого не следует, что человеком невозможно эффективно управлять. Если хорошо понимать, что движет человеком, что побуждает его к действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно построить управление человеком таким образом, что он сам будет стремиться выполнять свои обязанности наилучшим образом и наиболее результативно.

Анализ исследований и публикаций проблемы. В работах таких зарубежных ученых, как А Маслоу, Дж. К. Грейсона, Г. Десслера, нашли глубокое обоснование пути эффективного управления персоналом и его мотивации, раскрыты факторы, которые способствуют или препятствуют повышению производительности труда работников на предприятиях. В результате анализа управленческого опыта на предприятиях, в Украине сформулировался ряд отечественных методик относительно определения основ менеджмента и стимулирования персонала, которые исследованы в научных работах Г. Н. Колота, Э. М. Панченка, О. А. Кириченка. Но невзирая на наличие научных работ и практического опыта, в данной сфере отечественной науки пока еще не было исследований, которые бы комплексно характеризовали или отображали оптимальную систему мотивации персонала.

Постановка проблемы. В настоящее время, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. Вместе с тем, на рынке труда появляются работники, обладающие достаточным профессионализмом и новым трудовым сознанием, т.е. люди с хорошей нравственной основой и пониманием труда. Однако шансов наши хорошую работу у них немного из-за возрастного барьера (до и более 50 лет) или отсутствия рекомендаций (в основном у молодых специалистов).

Таким образом, и потребности, и мотивация большинства работников нуждаются в дальнейшем изучении и систематизации. Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что, не зная ответы на такие проблемные вопросы, как «что такое мотивация?»; «что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий»; «какие формы стимулирования существуют и используются в современной практике фирм?», невозможно более-менее удачно работать на каком-либо рынке с какой-либо фирмой.

Цель и задачи исследования. Основная цель – систематизировать сведения о мотивации персонала и его значении на предприятии. Для этого необходимо решить следующие задачи: раскрыть сущность мотивации, рассмотреть виды мотивов труда, уровни мотивации, формы стимулирования персонала.

Результаты исследования. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы имеют как внешние так и внутреннее происхождение и заставляют его осознанно или же не осознанно совершать те или иные поступки.

Принимая во внимание сказанное, можно попытаться дать более детализированное определение мотивации. Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости.

Одну и ту же работу человек может делать, затрачивая различные усилия. Он может работать в полную силу, а может и в полсилы. Также он может стремиться брать работу полегче, а может браться за сложную и тяжелую работу, может выбирать решение попроще, а может искать и браться за сложное решение. Все это отражает, какие усилия готов затрачивать человек. И зависит это от того, насколько он смотивирован на затрату больших усилий при выполнении своей работы.

Мотив выступает как, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию. Мотивы к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности и нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов.

Трудовой мотив - это непосредственное побуждение работника к деятельности (работе), связанное с удовлетворением его потребностей.

Мотивы труда можно разделить на биологические и социальные. Биологические мотивы соотносятся с физиологическими позывами и потребностями (голод, жажда, сон, секс и т. д.). То есть, например, для того чтобы удовлетворить чувство голода, человек должен сделать какую-либо простую работу - собрать плоды, поймать рыбу или же заработать денег другим способом и на них купить себе еды. Но первично его подвигает к труду биологический мотив. К социальным можно отнести следующие:

Мотив социальности (потребность быть в коллективе) характерен для японского стиля управления персоналом.

Личное самоутверждение (самовыражение) характерно для большого числа работников, преимущественно молодого или зрелого возраста.

Мотив самостоятельности присущ работникам, готовым жертвовать стабильностью и высокими зарплатами взамен установки быть хозяином и иметь свое дело.

Мотив надежности (стабильности) противоположен предыдущему.

Мотив приобретения нового (знаний, вещей) лежит в основе маркетинга, используется производителями новых товаров и услуг.

Мотив справедливости проходит через всю историю цивилизации. Несоблюдение справедливости ведет к демотивации.

Мотив состязательности генетически присущ каждому человеку. Это основа организации соревнования на предприятии.

Важным фактором личности является система ее потребностей, мотивов, интересов, то есть то, что определяет причины поведения личности, помогает объяснить принимаемые решения.

С психологической точки зрения потребность индивида - это осознание отсутствия чего-либо, вызывающего у человека побуждение к действию.

Применительно к трудовой деятельности, потребность - это состояние человека, выступающее источником его активной деятельности и создающееся нуждой, которую он ощущает по отношению к предметам, необходимым для его существования.

Способы достижения эффективного труда на предприятиях связаны с побуждениями людей. Побуждение - это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели.

Цель в этом смысле - это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности. Когда человек достигает такой цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной. Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, влияет на поведение человека в сходных обстоятельствах в будущем. Люди стремятся повторять то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности, и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением. Этот факт называют законом результата. Упрощенная модель мотивации через потребности изображена на рисунке 1.

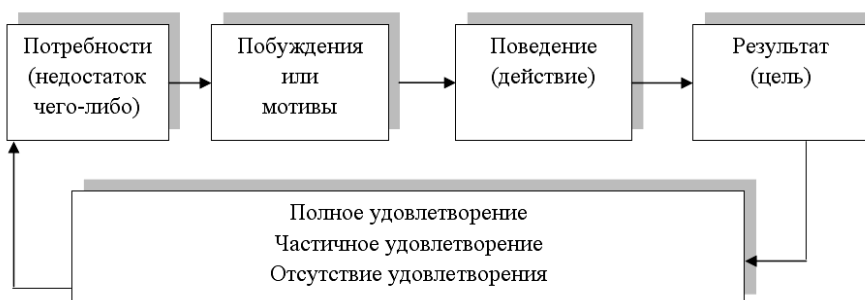


Рис. 1. Упрощенная модель мотивации через потребности

В менеджменте большое значение уделяется также учету уровней мотивации. На уровне удовлетворительного поведения сотрудники достигают того минимума, который оказывается приемлемым для руководства. Для тех работников, чей уровень мотивации характеризуется отличным поведением, работа является желанной частью, что приносит награды и удовлетворение. Исследования показали, что сотрудники не работают обычно в полную силу и экономят часть своей энергии, а выкладываются лишь

тогда, когда уверены, что их дополнительные усилия будут должным образом оценены и вознаграждены. Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов (Рис. 2):

Первый этап - возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает. Он решает предпринять какие-то действия.

Второй этап - поиск путей устранения потребностей, определение направлений действий, как именно и какими средствами можно удовлетворить потребность.

Третий этап – определение целей (направлений) действия. В соответствии с направленностью и силой проявления мотивов человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить, для того чтобы удовлетворить потребность.

Четвертый этап – осуществление действия, т.е. затрата усилий для осуществления действия, позволяющего осуществить потребность. При этом может происходить корректировка целей, поскольку цели и потребности могут претерпеть изменение в процессе осуществления действий.

Пятый этап - получение вознаграждения за осуществление действия. Проведя необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для удовлетворения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к деятельности.

Шестой этап - устранение потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.



Рис. 2. Схема мотивационного процесса

В системе управления персоналом на предприятии важное место занимает стимулирование. Стимулирование, с точки зрения руководства, является тактикой решения проблемы, удовлетворяющей определенные мотивы работника (в большинстве случаев материальные) и позволяющей ему более эффективно трудиться. Стимулирование имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное и нематериальное стимулирование.

Материальное стимулирование имеет два основных вида:

Материальное стимулирование денежными средствами (оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и др.)

Материальное стимулирование различными материальными благами (квартиры, предметы быта и др.)

Материальное стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который позволяет получить определенную прибыль, но и покрыть издержки нанимателя.

Важными инструментами материального стимулирования являются доплаты, надбавки к заработной плате, компенсации, премирование

Видов нематериального стимулирования существует множество. И рамки этого множества определяет только желание и фантазия руководителя.

Наиболее часто используемые виды нематериального стимулирования:

- обучение (тренинги, программы повышения квалификации);
- возможность самореализации и творчества (содержание работы, позволяющее выходить за рамки);
- стабильность и престиж (репутация и известность самой компании);
- привлекательное название должности;
- фиксация достижений (личное внимание и поощрение со стороны начальства);
- условия труда (рабочее место, организация пространства в офисе);
- участие в принятии решений (чувство причастности самого работника к выработке решений, например опросы, «голосования» и т.п.);

– стиль керівництва (атмосфера в кабінеті начальника, стиль проведення совещань, манера об'єднання начальника з підчиненими).

Опыт показує, що такі фактори, як поганий психологічний клімат в колективі, незадоволеність корпоративної культурою і відсутність можливості кар'єрного зростання, є найбільш частими причинами звільнення (після незадоволеності оплатою праці).

Висновки. Соціологічні дослідження показують, що найбільший вага серед форм стимулювання має оклад і індивідуальна надбавка, а потім уже йдуть різні види премій, на фоні інших виділяються медичне страхування, можливість отримання кредитів і матеріальна допомога. Значимими так же є наступні мотиваційні форми: добрий моральний клімат в колективі, кар'єра, добрі умови праці, оплата подорожей, соціальні відпустки.

Можно використовувати наступні пропозиції по покращенню мотиваційного процесу і запобігання демотивації: надання максимуму реалістичної інформації в процесі відбору, формування реалістичних очікувань, управління персоналом по цілям, постановка реальних цілей, розподіл складних цілей на короткострокові етапи, активне використання додаткових навичок співробітників, увага до ідей і пропозицій співробітників, формування організаційної культури, розвиток у співробітників почуття приналежності до організації, поощрення і оцінка досягнень співробітників, розвиток системи управління кар'єрою.

Істочники і література:

1. Попрозман О. І. Мотивація персоналу на підприємствах / О. І. Попрозман // Форм.ринк.відносин в Україні. – 2008. – № 9. – С. 139-142.
2. Петрович І. М. Основи складові механізму забезпечення ефективного використання роботи персоналом / І. М. Петрович, М. Р. Леськів // АПЕ. – 2010. – № 4. – С. 127-132.
3. Том Н. Мотивація і закріплення перспективних кадрів підприємством / Н. Том, В. Фридли // Проблеми теорії і практичного управління. – 2004. – № 4. – С. 119-122.
4. Баєва Е. Індивідуально-типологічний підхід в виявленні потребностей людини як базисна основа мотивації / Е. Баєва // Персонал. – 2005. – № 9. – С. 81-84.
5. Заводський І. Фактори мотивації персоналу в менеджменті / І. Заводський, Л. Червінська // ЕУ. – 2000. – № 9. – С. 53-59.
6. Зінов'єв Ф. В. Управління персоналом : практичне посібник / Ф. В. Зінов'єв, І. Ф. Зінов'єв. – Симферополь : Таврія, 2003. – 204 с.
7. Мотивація персоналу : підруч. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

Сейдаметова Л.Д., Юр'єва С.Ю.

УДК 334 (075.8)

ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА КРИМСЬКОГО РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Будівельна галузь, яка наприкінці 2008 року переживала великий підйом, на сьогодні знаходиться у глибокому кризовому становищі. Криза будівельної галузі тісно пов'язана з фінансовою кризою у банківському середовищі – дешеві неповернені кредити, що видавалися без застави та без довідок про доходи призвели до краху глобальної фінансово-економічної системи, з початку у США, потім, як ланцюгова реакція докотилася до Європи. Таким чином, можна сказати, що фінансово-економічна криза, закрила еру дешевих кредитів, що зруйнувало банківську систему країн світу й вона ж призвела до падіння інвестиційної привабливості інших галузей економіки, у тому числі будівництво житла.

Аналіз літературних джерел. Проблемі інвестиційної привабливості будівельної галузі присвячені праці роботи В.І. Аніна, А. Н. Асаула, Т.В. Момот, А.В. Розумової, В.І. Торкатюка, Р.Б. Тяна та ін.

Метою роботи є оцінка інвестиційної привабливості житлового будівництва у кризовому та посткризовому становищі.

Основні результати дослідження. Світова фінансово-економічна криза стала приводом замислитися про наслідки, що призвели до падіння глобальної фінансової системи та виникненню дисбалансу у світовій економічній системі. Фінансова криза показала, що ситуація, яка виникла може привести до подальшої макроекономічної нестабільності у світі та дає привід до проведення аналізу основних факторів, що привели до виникнення економічної нестабільності у глобальному економічному просторі. Як зазначено у роботі [1, с. 498] велику небезпеку для фінансових ринків країн з невеликим валютним резервом, – подібно країнам СНД (у тому числі Україна) складають безконтрольне коливання короткострокових капітальних інвестицій у наслідок зростання та зменшення відсоткових ставок на світових фінансових ринках, особливу небезпеку мають зростаючі ставки. Таким чином, повна лібералізація транс обмеженого руху короткострокових інвестицій не можна використовувати як цільову функцію ринкової економіки. Отже саме, той фактор використання обмеженого руху інвестиційного капіталу було забуто й він був використаний у якості головної цільової функції в останні періоди розвитку економіки нашої країни, що привело до різкого падіння ВВП й заглибленню кризових явищ.

Економічна криза у будівельній галузі характеризується різким падінням інвестиційної активності й зростання показників незавершеного будівництва. Зауважимо, що приток та відтік інвестиційного капіталу