

УДК 331.101.3:658

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.14.4>**Кириченко Н.В.**

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та ІТ,
Херсонський державний аграрно-економічний університет,
м. Кропивницький

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1721-258X>**Хірса І.М.**

асистент,
Херсонський державний аграрно-економічний університет,
м. Кропивницький

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2917-5918>**Kyrychenko Natalya, Khirsa Iryna***Kherson State Agrarian and Economic University, Kropyvnytskyi*

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

MOTIVATION MECHANISM OF BUSINESS ORGANIZATION

Встановлено, що важливим моментом в управлінні трудовими ресурсами підприємств є наявність мотиваційної складової. Основною метою системи стимулювання діяльності підприємства є формування виробничої поведінки працівників, спрямованої на досягнення стратегічних цілей, тобто поєднання інтересів і потреб працівників зі стратегічними цілями підприємства. В даний час існує багато теорій мотивації. Особливу увагу привертають теорії, які розглядають не тільки питання стимулів, а й відмінності в структурі мотивації працівників, на основі яких можна прогнозувати трудову поведінку. Важливе значення має як система мотивації персоналу в цілому, так і управління трудовими ресурсами підприємств (наприклад, розстановка кадрів, вибір мотиваційного впливу на працівника) залежно від мотиваційного профілю кожного працівника. Визначено, що чинники формування мотиваційного профілю працівника становлять значний інтерес з управлінської точки зору. Аналізуючи дані, отримані в результаті вивчення мотиваційної складової працівників конкретного підприємства, можна вирішити багато завдань, наприклад, сформувати систему стимулювання трудової поведінки працівника, спрогнозувати трудову поведінку на основі мотиваційної складової працівника тощо.

Ключові слова: мотивація, підприємство, механізм, управління, персонал.

The purpose of the study is to evaluate and analyze the modern process of managing the motivational mechanism of the organization of entrepreneurial activity. It was established that an important point in the management of labor resources of enterprises is the presence of a motivational component. The main goal of the enterprise activity stimulation system is the formation of the production behavior of employees aimed at achieving strategic goals, that is, combining the interests and needs of employees with the strategic goals of the enterprise. Currently, there are many theories of motivation. Special attention is drawn to theories that consider not only the issue of incentives, but also differences in the structure of employee motivation, on the basis of which work behavior can be predicted. Both the system of personnel motivation as a whole and the management of labor resources of enterprises (for example, the placement of personnel, the choice of motivational influence on the employee) depending on the motivational profile of each employee are important. It was determined that the factors of formation of the employee's motivational profile are of significant interest from the managerial point of view. Analyzing the data obtained as a result of studying the motivational component of employees of a particular enterprise, it is possible to solve many tasks, for example, to form a system of stimulating the work behavior of an employee, to predict work behavior based on the motivational component of an employee, etc. The motivation to start an entrepreneurial activity has a rather pronounced gender

specificity. Among young entrepreneurs, the share focused on finding the advantages of starting a business is about 65%. However, if the vast majority (70%) of men are guided by such motivational factors as the desire for freedom and independence, for better professional and career opportunities, with a much lower importance of economic factors (30%), for women economic interest (61%) – increasing and maintaining income – plays an important role. a much greater role than the desire for self-realization. It was determined that motivational mechanisms contribute to the development of entrepreneurship, which consists in finding new directions for rationalization and profitable investment of resources, implementing new combinations in production, moving to new sales markets, and creating new products. In addition, the role of the effectiveness of motivation is ultimately determined by the overall final results, that is, high labor productivity and production efficiency, as well as high quality of products (works, services).

Key words: motivation, enterprise, mechanism, management, personnel.

Постановка проблеми. В сучасний період в Україні відбуваються перетворення, які сприяють переходу до якісно нового стану економіки. Цей перехід виражається в зміні принципів і механізмів функціонування всіх суб'єктів національної економіки.

Підприємництво стає ключовим фактором сучасного менеджменту. Це означає націленість на комерційний успіх, прибуток, високий рівень відповідальності за рішення, пов'язані з ризиком. Це особливий вид економічного мислення, спрямований на постійний пошук нових ефективних форм господарювання.

Підприємницька діяльність в більшості випадків розглядається як трудова діяльність, але її можна представити як будь-яку іншу діяльність, хоча це ще не зовсім зрозуміло для менталітету більшості українського населення. Тому, аналізуючи мотивацію у підприємницькій діяльності, автори будуть підходити до неї з позиції трудової мотивації.

Підприємництво – має перш за все звернутись до особистості підприємця (фізичної особи), при цьому, говорячи про мотивацію праці діяльності, зазвичай вивчаються потреби та поведінка цілої групи людей (групи організацій). Але при цьому слід звернути увагу на те, що трудову мотивацію можна розглядати і з точки зору поведінки окремих типів особистості в трудовому процесі. Отже, тут проявляються і суто індивідуальні особливості конкретної людини, що особливо важливо з огляду на підприємницькі здібності, закладені в кожній конкретній особистості індивідуального підприємця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дуже цікавими є дослідження С. Каверіна, А. Маслоу, Е. Фрома, В. Макдугала, П. Єршова, Г. Мурєя, К. Обуховського та інших авторів. Кожен автор дає свою більш-менш унікальну схему класифікації мотивації персоналу. Зокрема, особливу увагу приділено генетичним критеріям поділу потреб та їх ієрархії. Загальною думкою більшості авторів (Каверін, Маслоу та ін.) можна вважати тезу про пріоритет вищих потреб над нижчими за достатнього рівня їх розвитку. Потреби нижчого рівня залежать від потреб вищого рівня. Форми прояву перших безпосередньо залежать від рівня зрілості других. При цьому в основі побудови такої структури лежить не порядок задоволення, а рівень соціалізації, іншими словами, дистанція від основних біологічних засад. Чим вищий рівень соціалізації потреби, тим вагоміше її місце в структурі і тим більш значна частина потреб базується на ній. З іншого боку, мотиви трудової діяльності не зводяться до задоволення зовнішніх потреб – сама трудова діяльність може стати мотивуючим чинником і потребою людини, і цей аспект вивчений недостатньо ґрунтовно.

Аналіз наукової літератури показав, що основна маса досліджень мотивації зосереджена на досягненні цілей підприємця. Водночас ефективність розвитку підприємницької діяльності неможлива без мотивації підприємців. При цьому їх мотиви повинні доповнювати один одного, а не суперечити. Таким чином, мотивацію можна розглядати як процес узгодження цілей самих підприємців.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження полягає в оцінці та аналізі сучасного процесу управління мотиваційним механізмом організації підприємницької діяльності.

Виклад основного матеріалу. У період переходу економіки до ринкової системи господарювання виникла необхідність дослідження мотивації з метою забезпечення

ефективного розвитку підприємництва. Раніше мотивацію вивчали переважно такі науки, як соціологія, педагогіка та психологія. Це було зумовлено низкою причин. По-перше, економіка (особливо прихідна) не прагнула до більш тісного зв'язку свого предмета з цими науками.

По-друге, поняття «мотивація» було замінено, як правило, на поняття «стимулювання». Незважаючи на близькість і певну відповідність цих понять, нам видається за необхідне їх розмежувати.

Протягом другої половини ХХ століття було розроблено багато теорій мотивації особистості, в яких показано, що справжні причини, які змушують людину займатися тим чи іншим видом діяльності з максимальними зусиллями, надзвичайно складні та різноманітні.

Таким чином, для розвитку підприємництва необхідно використовувати мотиваційний механізм, який є однією зі складових механізму зацікавленості в досягненні максимальних економічних і соціальних результатів підприємницької діяльності, що дозволить досягти ефективних економічних результатів.

З цього слідує, що мотивацію можна розглядати як найважливішу складову організації сучасного підприємництва, як одну з функцій і методів управління. Крім того, мотивацію можна визначити як процес, спрямований на спонукання індивіда до діяльності, результатом якої є досягнення особистої, колективної (в тому числі в межах підприємства) або соціальної мети. Виходячи з цього визначення, аналіз мотивації необхідно проводити за низкою напрямків:

- 1) мотивацію слід розглядати як процес (як економічну складову);
- 2) якщо сутність мотивації полягає в досягненні певної мети або цілей, то вона може регулюватися (розвиватися). У зв'язку з цим управління мотивацією слід вивчати як процес;
- 3) необхідно визначити економічну ефективність регулювання процесу мотивації.

На основі опитування 109 жителів міста Херсона та Херсонської області мотиви створення власної справи можна структурувати наступним чином (табл. 1).

Таблиця 1

Чому б Ви хотіли створити своє підприємство

Чому Ви хотіли б створити своє підприємство	У % від вибірки (N=109)
Хочу стати підприємцем	29,4
Нема іншого місця роботи	2,8
Маю роботу, але шукаю кращих умов	22,9
Комбінація всіх вищевказаних причин	5,5
Не знаю	9,2

Значення мотивації на кожному наступному етапі розвитку підприємництва зростає. Вихідним у доказі цього положення є загальноновизнаний постулат про те, що праця є найважливішим фактором виробництва.

Однак, якщо процес створення і розвитку підприємництва не мотивований, то мотивація може перетворитися з фактора розвитку на фактор гальмування.

Ефективність мотивації оцінюється за результатами діяльності організації, за характеристиками, що визначають ставлення до праці (старанність, наполегливість, уважність, сумлінність, контактність тощо). Уявімо зв'язок між елементами мотиваційних процесів на рис. 2.

На рисунку зображено складний механізм, який являє собою багаторівневу багатопільову систему, що включає ряд певних механізмів. Оскільки структурне дерево будь-якої складної системи є багатоваріантним, то при його побудові завжди постає питання про вибір раціонального варіанту складу чи декомпозиції системи.

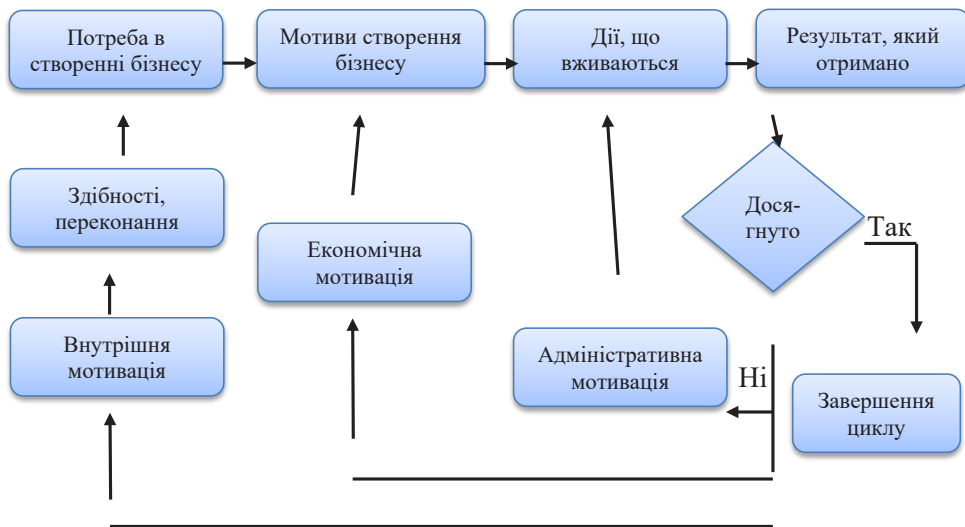


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів мотиваційного процесу

З цього випливає, що мотивація – це сукупність факторів, механізмів і процесів, які забезпечують виникнення у людей мотивації до досягнення життєво важливих цілей. Таке прагнення передбачає активність у мінливому середовищі і вимагає ситуативного реагування в процесі ситуативного розвитку мотивації. Тому мотиваційний механізм слід розглядати як упорядковану сукупність мотивів досягнення складної мети.

Висновок. Мотивація до початку підприємницької діяльності має досить виражену гендерну специфіку. Серед молодих підприємців частка, зосереджена на пошуку переваг відкриття бізнесу, становить близько 65%. Однак якщо переважна більшість (70%) чоловіків керуючись такими факторами мотивації, як прагнення до свободи та незалежності, до кращих професійних і кар'єрних можливостей, при значно меншій важливості економічних факторів (30%), для жінок економічний інтерес (61%) – збільшення та збереження доходу – відіграє важливу роль, набагато більшу роль, ніж прагнення до самореалізації.

Важливо підкреслити, що частка самозайнятих підприємців серед жінок (20%) дещо вища, ніж серед чоловіків (15%).

Жодна з існуючих мотиваційних теорій не може вичерпно пояснити всі потреби і мотиви поведінки людини в процесі її діяльності.

Отже, мотиваційні механізми сприяють розвитку підприємництва, яке полягає в пошуку нових напрямків раціоналізації та вигідного вкладення ресурсів, здійсненні нових комбінацій у виробництві, русі на нові ринки збуту, створенні нових товарів. Крім того, роль ефективності мотивації в кінцевому рахунку визначається загальними кінцевими результатами, тобто високою продуктивністю праці та ефективністю виробництва, а також високою якістю продукції (робіт, послуг).

Список використаних джерел:

1. Дрогомирецька М.І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2019. Т. 18. Вип. 1(1). С. 97–101.
2. Ерфан В.Й., Мателешка Н.Т., Ворон М.В. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія 2 «Економіка»*. 2019. Вип. 2(48). С. 191–194.

3. Єлєць О.П. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка і суспільство*. 2021. Вип. 9. С. 418–422.

Yurii Kyrylov, Natalia Kyrychenko, Tatyana Stukan and Hanna Zhosan, Formation of Enterprise Management Strategies and Entrepreneurship Training. *International Journal of Management*. 2020. 11 (6). P. 793–800. URL: http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/ijm/VOLUME_11_ISSUE_6/IJM_11_06_067.pdf

4. Жосан Г.В., Кириченко Н.В. Напрями вдосконалення мотивації трудової діяльності на підприємстві. *Інтелект XXI*. 2021. Випуск 2. С. 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2021-2.6>

5. Жосан Г.В., Кириченко Н.В. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія Економіка*. 2022. Вип. 12. С. 48–54. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/245>

References:

1. Drohomyska M.I. (2019) Motyvatsiia pratsi yak instrument efektyvnoho upravlinnia personalom suchasnoi orhanizatsii [Work motivation as a tool for effective personnel management in a modern organization]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomika*, t. 18, vol. 1(1), pp. 97–101.

2. Erfan V.I., Mateleshka N.T., Voron M.V. (2019) Motyvatsiia personalu na pidpriemstvakh v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Motivation of personnel at enterprises in modern economic conditions]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii 2 «Ekonomika»*, vol. 2(48), pp. 191–194.

3. Yelets O.P. (2021) Trudovi resursy pidpriemstva ta pidkhody do yikh otsinky [Labor resources of the enterprise and approaches to their assessment]. *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 9, pp. 418–422.

4. Yurii Kyrylov, Natalia Kyrychenko, Tatyana Stukan and Hanna Zhosan (2020) Formation of Enterprise Management Strategies and Entrepreneurship Training. *International Journal of Management*, vol. 11 (6), pp. 793–800. Available at: http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/ijm/VOLUME_11_ISSUE_6/IJM_11_06_067.pdf

5. Zhosan H.V., Kyrychenko N.V. (2021) Napriamy vdoskonalennia motyvatsii trudovoi diialnosti na pidpriemstvi [Directions for improving the motivation of work at the enterprise]. *Intelekt XXI*, vol. 2, pp. 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2021-2.6>

6. Zhosan H.V., Kyrychenko N.V. (2022) Menedzhment personalu v umovakh postpandemii ta voiennoho stanu v Ukraini [Personnel management in post-pandemic and martial law conditions in Ukraine]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Serii Ekonomika*, vol. 12, pp. 48–54. Available at: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/245>