УДК 331.108.5

Какунина Анна Анатольевна,

Ст. преподаватель каф. «Экономика и маркетинг»

Донецкий национальный технический университет

**Сущность мотивационного механизма управления социальным развитием промышленного предприятия на республиканском уровне**

**Постановка проблемы.** Становление социально-ориентированной экономики в переходных условиях хозяйствования на республиканском уровне предполагает формирование новых экономических отношений и, соответственно, адекватных конкретных изменений в управлении социальным развитием промышленного предприятия. В современных трансформационных условиях для экономики необходим поиск новых подходов в управлении социальным развитием для достижения эффективных результатов деятельности. На этапе реформирования экономики в стратегических направлениях развития для предприятия следует обязательно учесть человеческий фактор, а также действие факторов побуждающих персонал к активной трудовой деятельности.

В условиях острой экономической и политической нестабильности, когда для предприятия помимо основной угрозы, такой как утрата своих позиций на рынке и финансовый крах, возникает проблема потери квалифицированных кадров – особое значение приобретает проблема мотивации работников основного звена хозяйствования, поскольку достижение эффективного экономического роста возможно только при условии создание действенного мотивационного механизма, учитывающего специфику субъекта хозяйствования.

Развитие угольной промышленности осуществляется без определения оценки и учета потребностей развития персонала предприятия вообще и угольных шахт в частности. Это обусловливает дефицит квалифицированных кадров, их неэффективное использование, старение, низкую инновационную и трудовую активность и тому подобное. В отрасли прослеживается отсутствие научно обоснованных решений по определенным проблемам. С одной стороны, такое положение обусловлено некачественным управлением персоналом на предприятиях отрасли, с другой – отсутствием теоретических и научно-практических разработок, направленных на развитие системы управления персоналом [1] .

**Анализ исследований и публикаций.** Исследование теории мотивации труда нашли свое отражение в трудах таких отечественных ученых как А. Колот, С. Бандур, А. Андреева, А. Мельник, В Соколенко, А. Мороз, Л. Никифорова и многих других. Особенности современного мотивационного механизма в переходной экономике рассматриваются в трудах И. Смирновой, А. Пелих, М. Салун, в. Абрамова, В. Гончарова, С. Дорогунцова, Л. Червинской, В. Данюка, М. Кондратюк, Н. Ляшка, И. Белко, А. Харун, П. Маковеева и других.

**Цель статьи.** Анализ сущности мотивационного механизма управления социальным развитием промышленного предприятия на республиканском уровне, выявление его роли и направлений эффективного функционирования в стратегии субъекта хозяйствования.

**Основные результаты исследования.** Во время финансовой и политической нестабильности, чем характеризуется современная обстановка – особое значение приобретает социальная ответственность руководителя как перед персоналом предприятия, так и перед обществом в целом. Социальное развитие предприятия приобретает первостепенную роль в формировании его будущего благосостояния, т.е. стратегического экономического роста.

Управление мотивацией на промышленных предприятиях становится все более сложным процессом, который требует наряду с применением существующих методов мотивации новых, сочетающих элементы основных и отдельных методов мотивации и зависящих от экономических возможностей и социальной политики каждого конкретного предприятия, а также учета взаимосвязи мотивации и корпоративной культуры предприятия как фактора формирования внутренней идеологии на принципах социального партнерства работников и администрации для достижения стратегических целей предприятия [2].

Следовательно – мотивационный механизм является одним из основных факторов в формировании положительных тенденций социального и экономического развития промышленного предприятия.

Понятие «механизм» сочетается с эпитетом «механический». Последнее означает «сознательно не регулируемый». Следовательно, при использовании понятия «механизм» предполагается создание такой системы (экономической, хозяйственной, организационной), которая обеспечивает постоянное управленческое действие, направленное на обеспечение определенных результатов хозяйствования. [3]

В энциклопедии бизнесмена, экономиста и менеджера «мотивационный механизм» - это совокупность процессов, приемов, методов, подходов относительно целенаправленного формирования у работника заинтересованного отношения к труду и его результатов.

Б.Ю. Сербиновский трактует понятие «мотивационный механизм» как организованную систему, обеспечивающую эффективную реализацию социально-экономических целей работника и предприятия и их согласования за счет использования методов и средств управления.

В трудах Кокарева В.П. и Кокарева И.А. «мотивационный механизм» обосновывается как совокупность определенных ресурсов, методов, средств, инструментов и рычагов воздействия на работника. Это процесс формирования мотивационной структуры личности, как совокупности мотивов, под воздействием комплекса мотивообразующих факторов, пробуждают субъекта к целенаправленной поведения и достижение определенного результата.

С точки зрения Рынкиной Р.В. «мотивационный механизм» - это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью не внутриличностных и внешних факторов.

С целью эффективного использования в управлении мотивацией Смирновой И.И. предложено понятие «мотивационная система управления» как совокупность различных форм и методов мотивации, которая при активном взаимодействии с внутренней и внешней средой, информационным обеспечением меняет свою структуру с целью целенаправленного воздействия на интересы, поведение и деятельность работников, сохраняя при этом целостность системы [2].

В своих научных трудах Пелых А.А. обосновывает, что «мотивационный механизм повышения эффективности управления предприятием» обеспечивается за счет использования побудительных мотивов, которые реализуются в деятельности персонала управления предприятием.

Мотивационный механизм должен отражать основные потребности рабочих в значении, условиях труда, уровне заработной платы [3].

Мотивационный механизм рассматривается как упорядоченная совокупность мотивов, направленных на достижение цели. Структура и сложность мотивационного механизма адекватная структуре и сложности целей организации. Этот механизм обычно работает на основе следующих системных принципов [4]: мотивационный механизм должен обладать свойством рациональной целостности и обособленности его элементов; каждой цели организации должен соответствовать установлен мотивационный комплекс; мотивационный механизм должен включать элементы с различной длительностью их жизненного цикла; элементы этого механизма взаимосвязаны между собой и изменение одного из них требует изменения других элементов [5].

Эффективность и целесообразность мотивационного механизма состоит в рациональном сочетании экономических и социальных методов, а также форм корпоративной культуры, что позволит реализовать влияние мотивации на персонал в соответствии с требованиями стратегии развития предприятия [2].

В научной литературе известно несколько методов оценки эффективности реализации мотивационных механизмов. Это, как правило - сравнение:

– с соответствующими показателями деятельности предпринимательской структуры до и после использования мотивационного механизма;

– результаты деятельности предпринимательской структуры с результатами аналогичных показателей предприятий, где не используется мотивационный механизм;

– с запланированными и научно обоснованными показателями деятельности, учитывающие влияние механизма мотивации.

Мотивационный механизм можно также рассматривать как вариант социального развития предприятия, который характеризуется как удовлетворение социальных потребностей работников. Таким образом, прибыль в этом случае – это ресурсный потенциал для формирования стратегии социального развития. Согласно этой модели, удовлетворения социальных потребностей работников возможны лишь на основе «обогащения» предприятий [5].

**Выводы.** Таким образом, следует отметить, что при формировании мотивационного механизма каждое предприятие должно разрабатывать собственную эффективную систему мотивов и стимулов, обеспечивающих активизацию деятельности управленческого персонала в соответствии с поставленной перед предприятием целью, а мотивация труда работников управленческого персонала должна быть неразрывно связана с развитием предприятия, направленная на полную реализацию возможностей работника.

Общий подход к определению сущности «мотивационный механизм управления социальным развитием предприятия», принципы его формирования, оценка эффективности на промышленных предприятиях, а именно предприятиях угольной отрасли до конца не изучены, поэтому именно эти направления были выбраны в качестве предмета дальнейших научных исследований.

**Литература**

1. Залознова Ю.С. Развитие системы управления персоналом угольных шахт: автореф. дис. на соискание научной степени доктора экономических наук по спец. 08.00.04 – «Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности)» Ю.С. Залознова – Институт экономики промышленности НАН Украины, Донецк, 2011.
2. Смирнова И.И. Развитие мотивационной системы управления на промышленных предприятиях: автореф. дис. на соискание научной степени кандидата экономических наук по спец. 08.00.04 – «Экономика и управление предприятиями» И.И. Смирнова – Приазовский государственный технический университет Министерства образования и науки Украины, Мариуполь, 2008.
3. Пелых А.А. Мотивационный механизм повышения эффективности управления предприятием: автореф. дис. на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01 – «Экономика предприятия и организация производства» А.А. Пелых - Институт экономики промышленности НАН Украины, Донецк, 2001.
4. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання / В. Г. Герасимчук. – К. : КНЕУ, 2000. – 360 с.
5. Салун М.М. Механізм соціально-економічної мотивації працівника : монографія / М. М. Салун, О. В. Майстренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 184 с.