

Источники и литература

1. Акімова І., Беззубова М. Соціальна відповідальність середнього та малого бізнесу в Україні //Маркетинг в Україні.-2006.-№3.- С. 20-26.
2. Болубах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах //Актуальні проблеми економіки.-2006.-№3.- С. 154-157.
3. Шаульська Л.В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу //Актуальні проблеми економіки.-2005.-№6.- С.136-143.
4. Щекин Г. Общие законы социального управления //Персонал.-2005.-№9.- С.74-80.
5. Статистичний щорічник України за 2005 рік.- К.: 2006.- С. 56, 315, 490, 523.
6. Самодієнко І. Надбавки и доплати при суммированном учете рабочего времени //Бухгалтерия.-2006.-№31.- С. 66-68.

Руднева О.О.**ПРИЧИНЫ, СНИЖАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ ТЕОРИЙ В СОВРЕМЕННОЙ СЕРВИСНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Введение. «Насколько авторитарной ни являлась бы организация, она должна удовлетворять амбиции и потребности своих членов и делать это по отношению к ним как к индивидам»: - П. Друкер.

Этой цитатой можно охарактеризовать нынешнее положение персонала в современных сервисных организациях. Как известно, в туристическом бизнесе, чтобы добиться успеха на рынке, необходимо, в первую очередь, обратить внимание на персонал, благодаря которому фирма функционирует. Ведь в условиях сервисной деятельности именно уровень профессионализма, личной заинтересованности и коммуникабельности работников определяет качество услуг, производимых и реализуемых организацией. В связи с этим, в сервисных организациях управление персоналом становится основой управления качеством услуг, а у ученых и практикующих менеджеров все чаще возникает вопрос: «Насколько эффективно применение мотивационных теорий, разработанных еще учеными прошлого столетия, в нынешних условиях?»

Актуальность проблемы вызвана тем, что в то время, когда разрабатывались теории мотивации, общество имело свои принципы, устои, потребности и желания, которые в значительной степени отличались от потребностей современного человека. Поэтому классическая система мотивации не всегда эффективна в процессе применения на современных сервисных предприятиях и в настоящее время претерпевает ряд существенных изменений. Несмотря на то, что классические теории мотивации носят объективный характер, сегодня каждый руководитель использует свои, более действенные мотивационные модели.

Постановка проблемы. В научной литературе различные авторы раскрывают мотивационные теории по-своему, но каноническое их описание можно найти практически во всех учебниках по менеджменту. Несмотря на многообразие авторских трактовок, критика мотивационных теорий встречается не часто.

Главной целью данной работы является критическая оценка и анализ классических теорий мотиваций, а также выявление причин, снижающих эффективность использования данных теорий в современных сервисных организациях.

Основная задача - показать субъективную сторону классических мотивационных теорий, зная о которой, можно избежать ошибок при работе с персоналом.

Результаты исследования. Практически во всей литературе по менеджменту рассказ о методах мотивации персонала давно уже приобрел канонические формы и легко вписывается в схему: содержательные теории мотивации (пирамида Маслоу; теория МакКлелланда; теория Герцберга и др.) и процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости и т.д.). Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних ученых, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Всем известно, что везде можно найти как положительные стороны, так и отрицательные. Итак, рассмотрим теории мотивации и их применение в сервисных организациях с критической стороны.

Всем известная пирамида потребностей Маслоу (рис.1) показывает иерархию потребностей человека, но она далека от идеала и имеет свои недостатки:

1. Категории Маслоу не всегда пригодны для решения практических задач. Нельзя однозначно объяснить наблюдаемое поведение работника тем или иным мотивом.
2. Можно указать на некоторые поведенческие стереотипы, которые не согласуются с теорией Маслоу. Так, предполагая, что долг принадлежит одному из высших уровней, иерархия игнорирует тот факт, что некоторые люди готовы умереть, выполняя долг, и часто ставят национальную или религиозную гордость выше безопасности или физиологических потребностей.
3. Хотя данная иерархия имеет вид линейной модели, механизм перехода с одного уровня на другой не рассматривается. Теорию иерархии, возможно, лучше всего рассматривать как системообразующую концепцию, и в известном смысле именно ее расплывчатость способствовала широкому признанию этой теории.

Также можно подвергнуть критическому анализу и двухфакторную теорию мотивации Ф. Герцберга, которая отнесена к категории "мотивационно-гигиенической" и базируется на результатах исследований, в ходе которых осуществлялось выявление факторов, положительно и отрицательно влияющих на отношение человека к процессу труда. Ф. Герцберг сделал главный вывод, который положен в основу его мотивационной модели, а именно - "людям присущи два вида потребностей: избежать страданий и психологического роста".

Субъективизм мотивационной модели Ф. Герцберга заключается в следующем:

1. Данный подход на первый взгляд напоминает несколько видоизмененный гедонизм (искать удовольствия, избегать огорчений), где понятие удовольствия заменено самовыражением. Традиционное возражение гедонизму (например, то, что мы не можем непосредственно искать удовольствий или избегать огорчений, а можем лишь определить курс действий, следствием которого явились бы огорчения или удовольствия) представляется в данном случае менее уместным, так как Герцберг точно определяет те условия, которые вызывают "страдания" или "психологический рост".

2. Полемика по поводу двухфакторной теории Герцберга во многом вызвана недостаточно четкими формулировками автора. По мнению Кинга, наиболее вероятная версия, что все мотиваторы, вместе взятые, вносят большой вклад в удовлетворение работой, чем совокупность гигиенических факторов, а все гигиенические факторы, вместе взятые, вносят больший вклад в неудовлетворенность работой, чем совокупность мотиваторов.

3. Наконец, Д. Шваб и Л. Камингс указывают на то, что доказательства, применявшиеся для обоснования предпосылки "удовлетворение ведет к действию", не являлись экспериментальными.

Не останется вне критики и мотивационная модель Д.МакКлелланда. Он учитывал в процессе мотивации персонала потребность во власти, успехе, принадлежности, тем самым, дополняя иерархию потребностей Маслоу. Хотя модель МакКлелланда может быть использована для улучшения организационного климата, составной частью которого является система мотивация персонала, в его теории можно оспаривать многое, в том числе методологию исследования и слишком упрощенную классификацию мотивов.

За последние годы широкое распространение в сервисных организациях получила теория ожидания, которая дает возможность работникам на что-то надеяться, считать, что если не сегодня, то завтра его потребности будут удовлетворены. Одни из них надеются на получение более престижной работы, другие ожидают, что их труд будет оплачиваться более высоко, чем сегодня и т.д. Модель ожидания носит в основном теоретический характер и не имеет четких оценочных критериев, поэтому ее практическое применение не всегда правильно и однозначно воспринимается работниками предприятия.

Такой подход в организации лучше не использовать, поскольку необоснованные ожидания работников могут привести к их разочарованию в той организации, в которой они работают. В дальнейшем это может привести к потере работника и вероятности того, что он пойдет работать в организацию конкурента. Это нежелательно для организации, т.к. могут быть разглашены данные, которые конкурент использует в своих интересах. Эта теория будет иметь хороший результат в том случае, когда руководство организации точно уверено, что сможет предоставить работнику то, что было обещано.

Относительно теории справедливости, которая также применяется в сервисных организациях, предполагается, что люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что, как они считают, получили другие работники за аналогичную работу. Несправедливое, по их оценкам, вознаграждение приводит к возникновению психологического напряжения. В целом, если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия. Если же он считает свой труд переоцененным, то он, напротив, оставит объем затрачиваемых усилий на прежнем уровне или даже увеличит его. Эту теорию можно назвать субъективной, потому что от того, как оценят труд человека, будет зависеть и негативное проявление данной теории.

Вывод. По данным исследования видно, что мотивационные теории не идеальны и на сегодняшний день требуют значительных изменений, чтобы быть пригодными для применения в сервисных организациях. Задачей современного менеджмента является создание таких условий, при которых потенциал персонала будет использован наилучшим образом. Прежние устаревшие теории мотивации (например, метод «кнута и пряника») в цивилизованных странах перестает срабатывать даже применительно к работникам физического труда. Поэтому все процветающие организации придерживаются подхода, согласно которому главной обязанностью менеджера является достижение заинтересованности работников в труде и эффективности их работы.

Время, когда руководители просто говорили своим сотрудникам, что им делать, прошло. Теперь последние более требовательны к своим работодателям. Отдавая до 80% личного времени работе, работники хотят участвовать в ее жизни, ощущать свою сопричастность общему делу. Поэтому система взаимодействия и воздействия на сотрудника получила свое развитие. Теперь мотивацию рассматривают как многоуровневую систему (мотивационный пакет), которая увязывает, с одной стороны, мотивы самого работника, его потребности и жизненные цели, с другой - цели руководства и коллектива компании, где работает человек. Нынешние работники – уже не просто исполнители определенных функций - это люди ищущие и развивающиеся.

Для каждого периода времени (социализм, коммунизм, капитализм) мотивационные модели имели свой характер, ярко выраженный в отдельных моментах управления. На данном этапе развития общества, необходимо разрабатывать и применять на практике новые мотивационные системы непосредственно в самих сервисных организациях, а не в масштабе страны, что позволит в большей степени ориентироваться преимущественно на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда, затра-

ченного индивидами. Это позволит не допускать ошибок, характерных для начальных мотивационных моделей.

Источники и литература

1. Виханский О., Наумов А. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс. – М., 1995;
2. Кокорев В.П. Мотивация в управлении. - Курс лекций. – М, 1996 г;
3. Маслоу А. Мотивация и личность. // Вестник Московского университета. Сер. Философия. N 3, 1991;
4. Менеджмент организации. Учебное пособие. Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. - М.: ИНФРА-М, 1996. - с. 432;
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. С англ. — М.: "Дело", 1992. С 702.

Сушко О.Л.

АКТИВИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Активизация инвестиционной деятельности является одним из наиболее действенных механизмов социально-экономических преобразований. В современных условиях инвестиции выступают важнейшим средством обеспечения технического прогресса, повышения качественных показателей на микро- и макро уровнях. Инвестиции затрагивают самые глубинные основы хозяйственной деятельности, определяя процесс экономического роста в целом. Нельзя не обращать внимание на тот факт, что сложившаяся ныне в Украине экономическая ситуация значительно усложняет инвестиционную деятельность: требуется разработка адекватного рыночным отношениям инвестиционного механизма, органически сочетающего формы частного и государственного инвестирования, оптимизации взаимосвязей различных субъектов инвестиционной деятельности, разработки соответствующей законодательно-нормативной базы и другие меры, регламентирующие инвестиционный процесс, как на уровне отдельной фирмы, компании или отрасли, так и на уровне региона в целом. Вышеприведенные вопросы являются коренными, они тесно связаны с фундаментальными социально-экономическими процессами развития общества, с решением задач по преодолению затянувшегося экономического кризиса. Поэтому исследование современных особенностей инвестиционной деятельности различных хозяйственных субъектов является одним из основных приоритетов экономической науки.

Проблемам активизации инвестиционной деятельности посвящены труды многих ученых Паламарчук В.О., Семерак О.С. [1], Руденко А.И. [2] и другие. Вовченко отметил, что инвестиционная деятельность, а также совокупность практических действий по реализации инвестиций является одним из основных способов роста национального дохода [3, стр.18-26].

Отслеживание инвестиционной активности на региональном уровне требует постоянных теоретических и практических разработок. В связи с этим целью работы является обоснование необходимости активизации инвестиционной деятельности как основы экономического роста. Объектом исследования является АР Крым. Задачи исследования: проанализировать статистические данные инвестиционной деятельности в АР Крым, определить влияние инвестиций на развитие экономики региона.

Общая экономическая ситуация в Украине и АР Крым в частности в данный момент приобретает положительные тенденции. Намечились позитивные сдвиги в структуре капитальных вложений в направлении увеличения части объемов, направленных на развитие производственного потенциала. Введена новая амортизационная политика, которая дает возможность аккумулировать значительные инвестиционные ресурсы непосредственно на предприятиях [4, с.7-8].

В 2005 году в законодательство Украины по вопросам функционирования территорий приоритетного развития (ТПР) и специальных экономических зон (СЭЗ) внесены изменения, исключающие специальный режим инвестиционной деятельности, т.е. возможность пользоваться налоговыми, таможенными и иными льготами на ТПР и СЭЗ. Это негативно отразилось на развитии инвестиционных процессов не только на территориях со специальным режимом налогообложения, но и в автономии в целом.

Несмотря на отмену налоговых, таможенных и иных льгот на ТПР и СЭЗ "Порт Крым", предприятия-субъекты продолжают реализацию инвестиционных проектов в обычном режиме согласно действующему законодательству Украины. По данным оперативного мониторинга на 01.07.2006 на территориях приоритетного развития и в специальной экономической зоне "Порт Крым" осуществлялась реализация 41 инвестиционного проекта общей стоимостью 403,7 млн. долл. США. За период функционирования специального режима инвестиционной деятельности в экономику Крыма привлечено более 214 млн. долл. США, из которых 70,8 млн. долл. США (33%) составили иностранные инвестиции. В целом показатель привлечения инвестиций на предприятия-субъекты ТПР в течение более 6 лет функционирования льготного режима налогообложения имеет положительную динамику [5, с.25-26].

Крупнейшие инвестиции осуществлялись на таких предприятиях, как "Крымский Титан", и "Крымский содовый завод". Ярким примером успешной работы с инвесторами является ЗАО "Укснаб" в Красноперекопском районе. Предприятие производит холодильное оборудование с учетом передовых современных технологий и эта продукция с успехом заменяет импортные аналоги и большая часть его идет на экспорт.

К положительным тенденциям развития территорий приоритетного развития в Автономной Республике