

МОТИВАЦІЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ

Корнило І.М., Гапшенко В.С. *(Одеська державна академія будівництва і архітектури, м. Одеса)*

Розглянута проблема ринкової і державної економіки. Представлена діагностика керівних кадрів Китаю і Японії. Змодельована конструктивна ідея: додаткова мотивація.

Розвиток ринкової економіки – це перш за все розвиток взаємодії і протидіє між виробничо-промисловим і торговельно-фінансовим капіталом. І коли економіка пішла по найпростішій дорозі монополізації це приводить до конфронтації капіталів. Для запобігання цьому передовими країнами світу були ухвалені антимонопольні закони. Разом з цим, економіка приватного капіталу вступила в конкурентну боротьбу, як основний метод свого розвитку, а банкрутство – від неконкурентоздатності, як метод відсіювання з системи управління нездібних господарів.

Системою управління називається упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети. Формування організаційних систем управління - актуальне завдання сучасного етапу адаптації господарюючих суб'єктів до ринкової економіки [1].

Щорік в США стають банкрутами від 5 до 30 тис. господарств, частину з них купують більш здатні господарства і роблять їх прибутковими. 90% приватних підприємств США не виживають в період зміни 3-х поколінь. Державна планова економіка за час свого існування намагалася удосконалити свій господарський механізм. Найефективнішим зі всіх методів було випереджаюче зниження цін перед зниженням собівартості, але цей метод вимагає талановитого управління виробництвом.

Після провалу «великого стрибка» в Китаї відбулася культурна революція. 1200 тис. керівних працівників в Китаї було вислано в майже не пристосовані для життя роботи. У таких умовах керівники повинні були відмовитися від бюрократизму і почати творчо працювати. Ринок керівних кадрів забезпечив успіх китайської перебудови. Був створений ринок господарських кадрів, майже ідентичний тому, який створив у нас М. Хрущев в 50-і роки.

У Китаї 30 тис. державних підприємств об'єднуються в 100 концернів, які у свою чергу об'єднують з крупними міжнародними компаніями. У відкритих економічних зонах Китаю обробляються форми такої співпраці.

Японія серед інших країн Східної Азії ще недавно бурхливо розвивалася 20% щорічного приросту ВВП. Пітер Дракер, автор економічної моделі, закладеної в економіку цих країн, вважав, що не може бути інтенсивного розвитку виробництва, якщо учасників управління і робочу силу об'єднує лише матеріальна зацікавленість. Виробництво – це соціальна організація і психологія виробничих стосунків, що знаходяться в залежності від психологічних якостей учасників виробництва. Але Дракер не вказував, які психологічні стосунки забезпечують мотивацію на удосконалення виробництва, чому на одних підприємствах вона створюється, а на інших немає. На зміні поколінь цю мотивацію не удалося зберегти.

Кадрову політику необхідно вивести з компетенції централізованого управління державою. Управлінці повинні відстоювати право на господарське збільшення об'єму виготовленої продукції підприємством, яким матимуть можливість керувати 3 місяці такої економічний показник, як нарощування об'єму випущеної продукції, починаючи вже з другого місяця випробувань, переконливо відрізнятиметься між здатним і не здатним претендентом.

Знайти додаткову мотивацію до матеріальної зацікавленості вдасться, якщо психологію людської діяльності розкласти на 3 складові:

Для створення, теоретичного і практичного вирішення завдань, для досягнення мети, рідко зустрічаються люди із здібностями до всіх 3 психологічних елементів людської діяльності. Якщо у виробничій організації в одних її учасників є здібності до створення мети у поєднанні з бажанням досягти мети, в інших її учасників здібності до теоретичного вирішення завдань, направлених на досягнення мети, а в третіх – здібності до реалізації цих завдань, то між учасниками такої організації створюється довіра, авторитет і відчуття взаємозамінності.

Для того, що б створити конкурентно здатну робочу силу необхідно компетентним виробничим структурам розбити на первинні ланки по 3-5 чоловік і багаторазовим перегрупуванням людей добитися в кожній ланці психологічного взаємодоповнення між її учасниками. В кінці перегрупування залишається 15-20 % працівників, яким потрібно запропонувати інший вид діяльності. В умовах психологічного взаємодоповнення у людини виявляється упевненість в своїх силах. Це і є тією додатковою до матеріальної зацікавленості, мотивацією, для розвитку виробництва.

Під впливом глобальної кризи економіка України переживає мало не найбільше випробування за всю свою історію, до того ж, за очікуваннями учасників ринку та експертів, серйозні потрясіння очікують практично всі її галузі. За іронією, найбільш успішні за останні роки сектори економіки – банки, будівельна промисловість та нерухомість – опинилися на порозі обвалу. З банками країна може впоратися завдяки кредиту міжнародного валютного фонду, і прийнятому під нього пакету надзвичайних антикризових заходів. А от з падінням виробництва в будівельній галузі, потрібно щось вирішувати [2].

Без зовнішніх стимулів галузь лихоманитиме. Дуже важливо, аби держава збільшила інвестиції в масштабні інфраструктурні проекти – додатково пропонуючи протягнути руку поміч будівельній галузі. Весь букет негативних наслідків цього країна вже починає відчувати. Прийшов час задуматися, а чим Україна може замінити цей потужний сектор економіки. Таку галузь, як будівництво аби вивести її на належній рівень, потрібні чималі зусилля і влади, і бізнесу.

Висновок

В даний час в Україні дозріли умови для економічних перетворень. Лише з їх допомогою можна вивести країну з тотальної економічної кризи. Реформи, що проводяться урядом, можуть бути ефективними лише з досвіду зарубіжних країн у ринковій і державній економіки, у створенні ринку керівних кадрів і використанні конструктивної ідеї як додаткової мотивації до дій.

SUMMARY

Considered problem of market and state economy. Presented diagnostics of leading shots of China and Japan. A structural idea is modeled: additional motivation.

Література.

1. Герасимчук В. Управління підприємством як соціально-економічною системою: функціональний підхід // Проблеми економіки. – 2003. – №4. – С.12.
2. Економіка України /<http://www.skyscrapercity.com/>