

**СКЛАДОВІ ТА ІНСТРУМЕНТИ МОТИВАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ВИМІР**

Без ретельно розробленої та регламентованої системи мотивації персоналу організації неможливо очікувати досягнення стратегічних та оперативних цілей з мінімальними витратами і максимальною швидкістю. Тому питання мотивації працівників є завжди актуальними для власників, особливо в умовах боротьби за висококваліфікованих фахівців специфічних напрямків діяльності. Відомо безліч прикладів коли ретельно прораховані грандіозні інвестиційні проекти “розвалювалися на очах” лише за рахунок відвертої незацікавленості і байдужості персоналу. Така ситуація спостерігалася у випадках формального підходу до мотивації і неврахування власниками прихованих мотивів.

Мотивація персоналу у процесі інвестиційної діяльності повинна враховувати як матеріальну, так і нематеріальну складову з одного боку, так і внесок кожного з учасників процесу у загальний результат з іншого.

Проблеми мотивування як важливого напрямку формування системи управління підприємством постійно привертають увагу науковців. Потреби і способи мотивування працівників до виконання певних дій або поведінки, методи оцінювання продуктивності праці тощо розглянуті у працях Д.П. Богині, Н.А. Волгіна, О.В. Дячун, А.П. Єгоршина, А.В. Калини, В.І. Ковальова, А.М. Колота, О.Є. Кузьміна, Б.Г. Мазманової, Н.Т. Малої, М.Х. Мескона, Б.М. Мізюка, Г.В. Осовської, В.П. Сладкевича, В.І. Хомякова, Н.І. Чухрай, В.Г. Шинкаренка та інших науковців.

Метою статті є аналіз та узагальнення поглядів науковців на існуючі теорії мотивації та визначення складових та інструментів мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників, а також окреслення напрямів модернізації мотиваційного механізму банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників.

Одним з перших вивчав проблему мотивації з економічних позицій класик Адам Сміт. Головним мотивом діяльності людини, на думку Адама Сміта, є економічний інтерес, природне бажання поліпшити свій добробут. Термін „мотивація” вперше був використаний у психології А.Шопенгауером (у статті „Чотири принципи достатньої причини” [4, с. 65]). М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі мотивацію розглядають як одну із функцій менеджменту (управління). На їх погляд, мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей чи цілей організації [9, с. 360]. Схожої точки зору дотримуються й вітчизняні дослідники, які переконані, що „особливого значення набуває здійснення впливу на підлеглих (мотивації) з метою досягнення визначених завдань” [8, с. 22].

Необхідно розуміти, що мотивація не є суто властивістю людської натури, це результат якогось певного процесу [10, с. 14]. П. М. Першукевич під мотивацією розуміє „весь комплекс заходів внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки. Умови ці включають формування мотивуючого середовища, економічних потреб, ціннісних орієнтацій, інтересів і їх актуалізацію на основі стимул-реакцій або необхідності” [11, с. 20]. О. С. Віханський та А. І. Наумов визначають мотивацію як „сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають кордони і форми діяльності та додають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення певної мети” [1, с. 133]. При цьому шерг авторів [2, 5, 13] дотримуються думки, що мотивація заснована на внутрішніх і зовнішніх чинниках, інші [5] — виключно на внутрішніх чинниках.

Поняття „мотивація” настільки міцно увійшло до термінології психологів, соціологів, економістів та управлінців, що мало хто піддає сумніву глибинне історичне походження цього терміну.

Проте лише з початку двадцятого століття стали робитися серйозні спроби пошуку ефективних методів мотивації, що виходять за межі звичайних методів економічного спонукання. І саме у двадцятому столітті знайшла свій розвиток теорія мотивації.

Нині фахівці виділяють наступні групи теорій мотивації [3, с. 41]:

змістовні теорії (аналізують чинники, що спричиняють вплив на мотивацію, і сконцентровані значною мірою на виявленні потреб, що є у людини, визначенні їх пріоритетності та характеру впливу на мотивацію) (Ф. У. Тейлор, О. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд та ін.);

процесуальні теорії (розглядають мотивацію, передусім, як процес і акцентують увагу на когнітивних передумовах поведінки, що реалізуються в мотивації і діяльності) (В. Врум та ін.).

Однією з перших теорій мотивації праці є теорія Ф. У. Тейлора (перше десятиліття ХХ століття). Тейлорівський підхід будувався на концепції людини раціональної, а мотивація передбачала переважно використання економічного стимулювання [6, с. 139]. В якості головних мотиваторів в межах цієї моделі обрані два чинники: гроші, які працівник отримує за свою роботу, та його розуміння того, як результати праці пов'язані із розміром заробітної плати.

На зміну теорії Тейлора прийшла „концепція людських відносин”, автором якої був Е. Мейо. Перевага в ній надана інтересам, потребам і експектаціям (очікуванням) індивіда, а також груповим нормам та цінностям [6, с. 362]. Через 15 – 20 років після експериментів Мейо, у США з'явилися теорії, що порівнюються з ними за своїм значенням і фундаментальністю. Це теорії О. Маслоу і Ф. Герцберга, новизна і фундаментальність яких були настільки визначними, що у 70 – 80-і роки виникло багато нових ідей в менеджменті.

Теорія Маслоу отримала подальший розвиток в теоріях МакКлелланда і Герцберга. Проведене Герцбергом дослідження дозволило йому піддати критиці застарілі методи управління, які засновані переважно на економічному примусі й адміністративних директивах.

Вирішальний внесок у розвиток процесуальних теорій вніс В. Врум. В основу його роботи покладена теорія очікувань, яка заснована на припущенні, що людина спрямовує свої зусилля на досягнення певної мети лише тоді, коли вона впевнена у великій вірогідності задоволення своїх потреб.

В теорії очікувань введені три поняття, що складають основу мотиваційних механізмів [7, с.153]:

1. Очікування того, що зусилля призведуть до поставленої мети або до бажаного результату;
2. Інструментальність – розуміння того, що виконання роботи і досягнення необхідного результату є основною умовою (інструментом) для здобуття винагороди;
3. Валентність – значущість винагороди.

Теорія справедливості дещо по-іншому тлумачить, як можна мотивувати економічних суб'єктів на досягнення поставлених цілей. Відповідно до цієї теорії економічні суб'єкти суб'єктивно визначають співвідношення винагороди і витрачених зусиль, а потім порівнюють результат з винагородою інших, які виконували аналогічну роботу. Якщо вказані співвідношення не порушені, то мотивуючі фактори працюють нормально; якщо ж це порівняння виявляє дисбаланс, має місце демотивація діяльності. В результаті необхідно мотивувати цей економічний суб'єкт, зняти напругу і для поновлення справедливості виправити дисбаланс [3 с. 48].

Теорія справедливості у комплексі з теорією очікувань представлена в моделі Портера-Лоулера. Ця теорія заснована на тому, що мотивація є функція потреб, очікувань і справедливості винагороди [3, с. 49].

Модель Портера-Лоулера зробила величезний внесок у розуміння мотивації. Зокрема, з неї виходить, що мотивація – це не просто елемент в ланцюзі причинно-наслідкових зв'язків, і що важливо об'єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагороди, задоволення і сприйняття, в межах єдиної взаємопов'язаної системи мотивації, інтегральною частиною якої поряд із зовнішніми є внутрішні чинники.

До змістовних відносять і теорію „Х” та „У” Д. Мак Грегора, теорію „Z” У. Оучі, К. Альдерфера, К. Мадсона та інші. Дуглас Макгрегор прийшов до висновку, що на основі чинників можливо застосувати два різні підходи до управління, які він назвав „Теорія Х” і „Теорія У”.

„Теорія Х” втілює чисто авторитарний стиль управління, характеризується істотною централізацією влади, жорстким контролем по перерахованих вище чинниках. „Теорія У” відповідає демократичному стилю управління і припускає делегування повноважень, поліпшення взаємостосунків в колективі, облік відповідної мотивації виконавців і їх психологічних потреб, збагачення змісту роботи.

Теорія Альдерфера отримала назву „Теорії ERG”, вона побудована, як і теорія Маслоу, на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їхнього впливу на поведінку працівників. К. Альдерфер виокремлює три групи потреб: потреби існування, потреби зв'язку та потреби зростання.

Мотиваційний процес – це процес перманентного впливу суб'єкта управління на поведінку об'єкта управління через систему стимулів, що формують в об'єкта управління мотиви до такої поведінки, яка забезпечує досягнення суб'єктом управління поставлених цілей [12 с. 281].

В науковій літературі наведено різні схеми мотиваційного процесу, це пов'язано з існуванням різних поглядів на теорії мотивації. Змістовні теорії мотивації визначають потреби, які спонукають людей до дії, особливо при оцінці обсягу і змісту робіт, які необхідно виконати для їх задоволення.

До процесних теорій мотивування відносять теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості С. Адамса, теорію партисипативного управління, теорію результативної валентності Дж. Аткинсона, комплексну процесну теорію Л. Портера і Е. Лоулера, теорію матеріального стимулювання праці та інші, які аналізують те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки, зосереджуються на розумових процесах людини. Ці теорії не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними, а є функцією їх сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного типу поведінки.

Існуючі теорії мотивації, в основному, не суперечать одна одній, а взаємодоповнюють і уточнюють одна одну. Використання тих, чи інших теорій мотивації для розробки мотиваційних механізмів банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників або їх елементів для розробки структури мотиваційного процесу визначається станом внутрішнього і зовнішнього середовища економічного простору, рівнем підготовки, індивідуальними потребами та цілями держави.

Основним зовнішнім стимулом як для банків, так і для сільськогосподарських товаровиробників вважається сприятливий бізнесовий та інвестиційний клімат. Певні прераференції з боку держави та специфіка економічної кон'юнктури, зумовлюють інвестиційну активність суб'єктів господарювання і спонукають до оперативної реалізації певної інвестиційної стратегії.

Зважаючи на те, що зазвичай інвестиції потребують значних обсягів фінансових ресурсів, основним „генератором” інвестиційних процесів в агросфері вважається держава, яка відповідно стимулює певну поведінку банків, інвесторів та сільськогосподарських товаровиробників.

Мотиваційний процес банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників базується на розробленій державою системі стимулів.

Причому загально визнано, що у систему стимулювання необхідно закласти залежність винагороди банків від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій. Відмінності будуть не лише у співвідношенні матеріальних та нематеріальних стимулів, а й у розмірах та періодичності їх застосування.

Схема мотиваційного процесу банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників передбачає певні дії.

1. Відповідно для кожної групи учасників інвестиційного процесу повинні бути розроблені „свої” стимули, а саме: разова винагорода після реалізації проекту; одержання роялті залежно від рентабельності здійснених інвестицій; премія за зниження фактичних витрат у порівнянні із запланованими, та здачу проекту в зазначений термін.

Ефективна реалізація інвестиційної стратегії забезпечить як зростання доходів від бізнесу, так і зростання ринкової вартості банків та сільськогосподарських підприємств, що і є головним стимулом для більшості власників бізнесу.

2. На кожному етапі реалізації мотиваційного механізму частка зазначених його інструментів та складових повинна варіюватися залежно від особливостей етапу.

3. Концепція системи мотивації обов'язково включає аспекти нематеріального стимулювання, надаючи їм особливу значимість на певних етапах розвитку проекту.

4. Сутність підходів до мотивації повинна бути зрозуміла всім економічним суб'єктам. Кожний повинен розуміти, до чого приведуть ті або інші дії, як позначиться на прибутках відхилення плану від факту.

Сутність концепції мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників: стимули повинні бути жорстко прив'язана до результату. Досягти цього можна шляхом розробки певних показників діяльності, чіткого визначення обов'язків усіх економічних суб'єктів мотиваційного процесу у контурі реалізації проекту й принципів оцінки виконання ними поставлених завдань.

Перехід економіки України до ринкових засад передбачає формування адекватної системи мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників, що ґрунтується на висновках сучасної економічної теорії, а також на практичному досвіді господарювання. Сучасна система мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників має враховувати тенденції розвитку відносин власності, економічного статусу підприємств і банків,

джерел, рівня, складу і структури їх доходів в умовах постійних змін (у тому числі й циклічних) у конкурентному середовищі, зміни в законодавчій базі, у кон'юктурі ринку тощо.

В сучасних економічних умовах в Україні не створено ефективного мотиваційного механізму банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників. Однією з причин цього є: перекося в економіці, пов'язані з існуванням різних форм власності, недосконалість законодавства щодо підприємницької діяльності, порушення нормативно-правових актів, що регулюють фінансово-господарську діяльність банків та сільськогосподарських підприємств тощо.

В умовах ринкової економіки доцільно звертати особливу увагу на соціально- економічні фактори активізації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників, оскільки від цього залежить результат роботи і конкурентоспроможність агросфери на ринку.

Мотивація банківського кредитування – складний, відносно стійкий процес, зумовлений певними індивідуальними характеристиками економічних суб'єктів, а також необхідністю задоволення їх потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності. Вона є сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають економічні суб'єкти до певної діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення поставлених цілей держави.

Механізм мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників зумовлюється системою інтересів та стимулів. Мотиваційний аспект банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників широко застосовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. В Україні поняття „мотивація банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників” в економічному значенні з'явилося порівняно недавно внаслідок реформування економіки.

Донедавна поняття „мотивація”, в основному, замінювалося поняттям „стимулювання”. Таке вузьке поняття мотиваційного процесу банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників призводило до орієнтації на короткострокові економічні цілі, не викликало зацікавленості у власному розвитку банків та сільськогосподарських товаровиробників.

Не дивлячись на радикальність курсу ринкових перетворень в Україні, ігнорування проблеми мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників призвело до тяжких наслідків: загострення економічної кризи, падіння рівня життя сільського населення, знищення відношення до землі як до цінності, погіршення якості економічного потенціалу, масового занепаду сільських територій і росту напруженості на ринку праці. Як вважають українські спеціалісти, для прийняття кваліфікованих управлінських рішень про створення ефективного мотиваційного механізму банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників необхідно створити і застосувати мотиваційний моніторинг, тобто систему постійного нагляду і контролю за станом такої мотивації.

Теоретичні положення з мотиваційного механізму необхідно визначати, виходячи з того, що економічний суб'єкт прагне отримати за результатами діяльності, які потреби має задовольняти (фінансові, матеріальні, духовні, колективні, інші) тощо.

Тому необхідний ефективний мотиваційний механізм банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників, який спрямовує діяльність банків на кінцевий результат відповідно до поставленої мети. І як показують дослідження, мотивація, в першу чергу, має забезпечувати матеріальну зацікавленість, тобто відповідний рівень матеріального винагородження в цілому. Таким чином, розроблення системи показників, що характеризують значущість економічного суб'єкта та ефективність його роботи, є необхідним напрямом реалізації ідеї створення ефективного мотиваційного механізму банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників.

Теорії мотивації активно стали розроблятися в ХХ столітті, хоча багато з мотивів, стимулів та потреб були відомі у стародавньому світі. Першопочаткові теорії мотивації склались, виходячи з аналізу історичного досвіду і застосування простих стимулів спонукання: матеріального і морального заохочування, примусу. Різні теорії мотивації розділяють на дві категорії: змістовні і процесуальні. Розуміння основних положень класичних шкіл мотивації може бути дуже корисним при розробці ефективних мотиваційних моделей банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників у сучасному суспільстві. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення цілей.

Ефективне управління розвитком банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. Враховуючи світовий досвід мотивації банківського кредитування сільськогосподарських

товаровиробників, можна стверджувати, що теоретична основа для створення такого механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштувати до своєрідної ментальності українців, економічної ситуації в країні.

Аналіз процесів банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників засвідчує, що мотивація зростання його параметрів та якісних характеристик є важливим фактором успішного розвитку кредитного забезпечення агросфери. Навіть успішні сільськогосподарські підприємства постійно відчувають проблеми, які пов'язані із неможливістю залучення необхідних параметрів кредитних ресурсів. Це свідчить про недостатню мотивацію банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників.

Мотивація банківського кредитування нерозривно пов'язана з розвитком економічної потужності сільськогосподарських товаровиробників і має бути спрямована на повну реалізацію їх економічного потенціалу. Функція мотивування, як найскладніша з усіх інших функцій управління, сприяє реалізації цілей і завдань, що виникають перед державою щодо розвитку агросфери. Ефективність мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників визначається рівнем досягнення економічної та соціальної мети держави.

Економічні цілі пов'язані з виробничою діяльністю сільськогосподарських товаровиробників і, як правило, відображаються в економічних показниках і економічних критеріях ефективності їх функціонування. Соціальні цілі реалізуються у вигляді виконання очікувань, потреб та інтересів сільського населення та держави. Соціально-економічний механізм мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників має бути спрямований на формування такого комплексу мотивів, який забезпечував би реалізацію внутрішніх цілей банків та сільськогосподарських товаровиробників відповідно до загальних цілей держави та суспільства.

Мотивування банків щодо кредитування сільськогосподарських товаровиробників передбачає постійне удосконалення існуючих методів, оскільки сучасний банк – це „живий організм”, який швидко реагує на зміни як внутрішнього так і зовнішнього середовища. Тому специфіка функціонування сільськогосподарських товаровиробників здійснює суттєвий вплив на всі економіко-управлінські процеси держави. Модернізацію системи мотивації банківського кредитування сільськогосподарських товаровиробників необхідно проводити у напрямку підвищення їх об'єктивності, гнучкості, прозорості, що дозволить сформувати систему банківського кредитування ефективну як для банків, так і для сільськогосподарських товаровиробників.

Література

1. Виханский О.С. Менеджмент : учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2002. – 528 с.
2. Дишлюк Н. Мотивация і поведінка людини в сфері праці / Н. Дишлюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3–4. – С. 9–11.
3. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособ / Г.А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.
5. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 38–41.
6. Кравченко А.И. История менеджмента : учеб. пособ. для вузов / А.И. Кравченко. – 5-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 560 с.
7. Магура М. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. — М. : Управление персоналом, 2007. – 656 с.
8. Менеджмент і маркетинг: навчальний посібник / В.І. Перебийніс, Л.М. Бойко, В.В. Писаренко та ін.; за ред. В.І. Перебийніса. – Полтава : ФОП Говоров, 2007. – 344 с.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
10. Нирмайер Р. Мотивация / Р. Нирмайер, М. Зайфферт; пер. с нем. – М.: Омега-Л, 2006. – 124 с.
11. Першукевич П.М. Научные основы мотивации труда в сельском хозяйстве / П.М. Першукевич. – Новосибирск : СНИИЭСХ, 1998. – 87 с.
12. Стадник В.В. Менеджмент : підруч. / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К. : Академвидав, 2007.
13. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутривозвращенных экономических отношений / О.А. Холодов // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С. 55.