

ПЕРСПЕКТИВИ НАБУТТЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ СВІДОМОСТІ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Куваєва Вікторія Олександрівна

*Одеський державний екологічний університет
Україна*

На сучасному етапі розвитку економіки України залишається невирішеним ряд питань у сфері управління природокористуванням і охороною навколишнього середовища. Недостатньо дослідженими є мотиваційні процеси в системі управління підприємством, спрямовані на прийняття та реалізацію комплексних еколого - економічних рішень.

Актуальність теми дослідження полягає в доведенні об'єктивної необхідності: формування передумов забезпечення практичної реалізації мотиваційних інструментів екологоорієнтованого управління, екологізації свідомості та визначення значущості екологічних потреб і мотивів персоналу організації в досягненні економічних цілей підприємства, дослідженні економіко - синергетичних підходів до екологізації організаційної культури, формування та реалізації методів екоменеджменту [1, с. 2].

Мета дослідження: Визначення підходів щодо економічного обґрунтування мотиваційного інструментарію екологічно орієнтованого управління підприємством.

Метод дослідження. Використовується загальнонаукова методологія, яка включає системний та процесний підходи до розв'язання проблеми.

Керівники впроваджують власні управлінські рішення, використовуючи на практиці основні принципи мотивації. Управління мотивацію розглядають як процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини або групи людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації.

Сутність мотивації можна визначити як сили, що змушують людей поводитися певним чином. Мотивація - це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. Із таким тлумаченням пов'язано запровадження трьох ключових понять: зусилля, організаційні цілі та індивідуальна потреба.

Таким чином, мотивація задовольняє дві потреби: 1) забезпечення індивідуальних потреб; 2) досягнення організаційних цілей. Ці умови можуть і мають задовольнятися повніше. Те, що на людей можна здійснювати вплив для реалізації задумів, відомо давно. Так званий метод "батога та пряника", тобто позитивного винагородження за успішну, продуктивну працю та застосування штрафних санкцій і покарань за перешкоди або незадовільну роботу, був найпоширенішим і найдієвішим протягом багатьох століть. Згодом, в управлінні почали враховувати психологічні аспекти.

Завдяки теорії мотивації праці було виявлено, що в основі мотивації

лежить нерозривний зв'язок з біологічними та соціальним потребами людини. Мотивація робить поведінку людини цілеспрямованою, її метою буде являтися те, що зможе привести працівника до ліквідації стану відчуття потреби у чомусь [2]. Головне, аби мета працівника співпала з метою організації і в жодному випадку не суперечила їй. Таким чином організація буде розвиватися ефективно, а особа — задовольняти свої потреби.

Висока віддача від працівників можлива лише тоді, коли процес роботи та отриманий результат по закінченню, дозволяють людині задовольнити найважливіші з її потреб. Будь - який керівник, якщо він хоче досягти ефективної діяльності своїх підлеглих, повинен пам'ятати про наявність для них стимулів та мотивів до праці. Традиційно вважається, що працівник отримує заробітну платню за свою працю, отже він повинен бути задоволений. У випадку незадовільного ставлення до службових обов'язків його можна звільнити. Керівництвом враховується це як вагомий стимул до праці. Матеріальна мотивація розглядається як засіб задовольнити не тільки фізіологічні потреби, але і потреби у безпеці. Розмір заробітної платні може також розглядатися як відображення ступеню поваги та рівня положення, що його займає працівник. Якщо зростання заробітної платні відображає певні заслуги працівника, то це є показником високої оцінки його керівництвом, підвищення престижу та соціального статусу. Розповсюдженим засобом для керівництва персоналом організації виступає заробітна плата. Проте трудова мотивація працівників - це досить складний механізм, дія котрого не обмежується лише матеріальними стимулами.

Серед елементів морального впливу значне місце займає наявність реальної можливості найманого працівника брати участь у прийнятті рішень в області управління організацією. Відомо, що частка такої участі, коло питань, у рішенні яких може приймати участь працівник, залежать від того, яку посаду у професійно - кваліфікаційній ієрархії організації він займає.

Вважається доцільним, щоб працівники середньої та нижньої ланки управління організацією систематично приймали участь у обговоренні проблем організації. Жодна організація не досягне успіху без активної участі та зацікавленості своїх працівників.

При застосуванні на практиці управління за допомогою мотивації можуть виникати певні проблеми: індивідуальні мотиви у вищому ступені суб'єктивні та складні, на них накладені також мотиви настрою; тому її об'єктивне визначення для менеджера є складним процесом; з огляду на те, що визначеність матеріальних мотивів є простою, то частіше за все в організаціях створюються лише матеріальні стимули, а весь спектр інших мотивів залишається невикористаним; навіть якщо мотиви відомі, мета організації та індивідуальні цілі працівника можуть не співпадати між собою; якщо намагатися сховати ці конфлікти, це призведе у довгостроковому плані до негативних наслідків для розвитку організації. Одним із чинників мотиваційного менеджменту на сучасному стані розвитку промисловості його наслідків та збитків стає екологічний фактор.

Екологічна свідомість персоналу та керівництва має провідну та свідому

позицію в меті та стратегії організації в цілому. У загальному вигляді під екологічною свідомістю (ЕС) розуміється масова занепокоєність населення становищем навколишнього середовища. Насправді ЕС, котре доцільно називати усвідомленням, тобто розумінням екологічної ситуації, це елемент триєдиного процесу "сприйняття - розуміння - дія", кожний елемент котрого соціально, політично та культурно опосередковуван. Між вербальним висловлюванням екологічної занепокоєності і участю у соціальному діянні звичайно існує чимала дистанція.

Основними характеристиками ЕС є: занепокоєність станом середовища; мобілізація моральних ресурсів; здатність до ідентифікації джерела загрози і породжуючого її соціального суб'єкта; визнання здорового та безпечного середовища мешкання суспільною цінністю; індивідуальна мобілізація, тобто усвідомлення необхідності особистої участі у протестних, креативних та інших колективних діях; когнітивна мобілізація, тобто формування готовності до дій на основі осмислювання інформації про ризики та небезпеки і, нарешті, формування у людства нового екологічного мислення (Р. Мітчел, Р. Данлеп, Р. Інглехарт, Б. Фірсов, В. Сафронов, та інші).

Необхідною ознакою екологічного мислення з'являється визнання пріоритетності проблеми стійкості біосфери по відношенню до антропогенних діянь серед усіх інших проблем практичної діяльності людини. За відсутністю тотального екологічного мислення людей будь-яка економіка, у тому числі і ринкова, призведе до негативних результатів усі природоохоронні заходи державних органів управління.

Екологічне мислення не може розвиватися на основі знайомства тільки з ЗМІ (газетною - чи телеінформацією) про неблагополучні з екологічної точки зору події і регіони. Безперечно, подібна інформація може слугувати сигналом до занепокоєння, однак у той же час вона може породжувати свого роду громадський інфантизм, виявлений у повному перекладанні відповідальності на фахівців та органи управління, котрі, у свою чергу, повинні вирішити проблему проте самостійно зробити це неспроможні.

Згідно з проведеним дослідженням сутність і специфіка соціально-психологічних методів екологоорієнтованого управління підприємства полягають в їх спрямованості на формування, використання і задоволення екологічних потреб співробітників. Зокрема, акцентовано увагу на двох моментах :

- персонал організації повинен мати необхідну базу знань (підґрунтя), яка передбачає вивчення методів і навичок, потрібних для ефективного і компетентного виконання поставлених перед ними завдань, а також знань про ті дії, які може спричинити її діяльність, якщо вона здійснюється екодеструктивно;

- мотивація до постійного поліпшення екологічно спрямованої поведінки співробітників може зрости, якщо останнім віддається належне у справі досягнення цільових і планових екологічних показників і їх заохочують

вносити пропозиції, які можуть привести до підвищення екологічної свідомості та ефективності її впровадження.

Висновок. Узагальнено підходи щодо формування системи екологоорієнтованого управління персоналом підприємства, які мають синергетичні ознаки. Мотиваційний механізм спрямований на забезпечення прямих і зворотних зв'язків між адміністративною та організаційною екологорелевантною поведінкою на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Петрушенко М.М. Економічне обґрунтування мотиваційного інструментарію екологоорієнтованого управління підприємством: автореф. дис. на здобуття наук.ступеня канд. наук: спец. 08.00.06 – економіка природокористування та охорони навколишнього середовища. Суми, 2007. – 22с.
2. Виноградова О. В., Пілігрим К. І. Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства. URL: http://www.business-inform.net/pdf/2013/12_0/339_347.pdf

