

УДК 331.101.3:658.3

ЗАСОБИ ПОЛІПШЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ. СУТЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

І.В. Голда

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті розглянуто значення та роль мотивації праці на підприємстві. Проаналізовані сутність та проблеми матеріального стимулювання персоналу. Досліджено засоби поліпшення мотивації праці.

Ключові слова: мотивація, матеріальне стимулювання, спосіб стимулювання, структура доходу, заробітна плата

Підприємства в умовах ринкової економіки використовують підвищення продуктивності праці як складову покращення ефективності виробництва на підприємстві [1-2]. Підвищення продуктивності праці означає такі зміни у процесі праці, що скорочують робочий час, який необхідний для виробництва одиниці продукції. Актуальність проблеми ефективного використання трудових ресурсів зростає з кожним роком оскільки продуктивність праці впливає на результати діяльності підприємства. Основними факторами підвищення продуктивності праці є мотивація та стимулювання трудової діяльності працівників [3].

Проблема матеріального стимулювання та управління людськими ресурсами були предметом досліджень науковців трудового напрямку економічної думки. На початку ХХ століття виникла школа «наукової організації праці», основні положення якої викладені в роботах американського інженера Ф. Тейлора [4].

Роботи учня Тейлора, Г. Ганта характеризують провідну роль людського фактора й висловлюють переконання в тому, що працівнику повинна бути надана можливість знайти в своїй праці не лише джерело існування, але і задоволення. В 1901 році Г. Гант розробив першу систему оплати достроково якісного виконання виробничих завдань. З її впровадженням на ряді підприємств продуктивність праці там зросла більш ніж вдвічі. Г. Гант мріяв про впровадження «демократії на виробництві, про гуманізацію управління» [5].

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження в людської праці та матеріального стимулювання характеризуються роботи керівника наукової школи кількох поколінь радянських економістів академіка С. Г. Струмиліна. Працюючи в жорстких умовах тоталітарного режиму, він практично об'єктивно, майже

без ідеологічних нашарувань, дослідив величезні масиви економічних проблем, в тому числі і матеріального стимулювання [6].

В Україні трудовий напрямок економічної думки і зокрема матеріального стимулювання розкривається кількома науковими центрами, серед яких найвідоміші: Інститут економіки НАН України; НДІ інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики і НАН України; Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів); Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України та інші.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки трудових ресурсів і матеріального заохочення дістала значного розвитку в роботах В. П. Мікловди, М. І. Пітюлича, М. М. Бойбка, М. А. Лендела та інших .

В умовах переходу до ринкових відносин необхідні нові підходи і рішення матеріального стимулювання, оскільки саме з людиною безпосередньо пов'язані всі намічені завдання і плани в економічній, соціальній і духовній сферах.

Постановка завдання

Мета наукового дослідження – обґрунтування ефективної системи стимулювання праці на основі аналізу вітчизняного і світового досвіду.

Об'єкти та методи досліджень

Матеріальне стимулювання, як об'єкт досліджень, поняття складне і багатогранне, тому розглядати його потрібно з різних позицій [7].

По-перше, матеріальне стимулювання – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим робітником з приводу розподілу новоствореної вартості. Воно ширше від поняття «заробітна плата», бо крім заробітної плати, включає інші витрати роботодавців на робочу силу.

По-друге, в умовах ринкової економіки матеріальне стимулювання – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці.

По-третє, для підприємця матеріальне стимулювання, як і заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні кінцевих результатів праці.

Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування персоналом [8]. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки добір, навчання і розташування кадрів, але і формування нової

свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

У теперішній час, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою. Водночас, на ринку праці з'являються працівники, які мають достатній професіоналізм і нову трудову свідомість, тобто люди з високою моральною основою і розумінням праці. Однак шансів найти гарну роботу в них мало через віковий бар'єр або відсутності рекомендацій (в основному у молодих фахівців).

Результати досліджень та їх обговорення

Стимулювання як спосіб управління передбачає необхідність врахування інтересів особистості, трудового колективу, ступеня їхнього задоволення, тому що саме потреби є найважливішим чинником поведінки соціальних систем. Сама по собі потреба не може спонукати працівника до якихось певних дій. Тільки тоді, коли потреба зустрічається із предметом, здатним її задовольнити, вона може направляти й регулювати діяльність соціальної системи, управляти її поведінкою. Усвідомлення потреб викликає інтереси, бажання, прагнення, потяги.

Методи вдосконалення процесу стимулювання праці об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процес управління і не грошове стимулювання [9].

Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

В області матеріального стимулювання важливо забезпечити залежність оплати праці від результатів роботи і тим самим створити реальні переваги тим, хто краще працює. На цій основі можливим буде підвищення зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах, що відповідають загальнонародним інтересам. Об'єктивна диференціація в цій області, обумовлена якістю і кількістю праці, – діючий стимул підвищення продуктивності праці і творчої активності. Доходи працівників повинні бути складені в залежності від того, як кожний робітник працює на своєму

робочому місці, від кінцевих результатів роботи всього підприємства, галузі і народногосподарського комплексу в цілому.

Необхідно створити міцну систему мотивів і стимулів, яка дасть змогу всім робітникам повністю розкрити свої здібності, найбільш ефективно використовувати виробничі ресурси.

Ефективність матеріального стимулювання, його корисність для суспільного розвитку держави може бути в найбільшій мірі забезпечена при оптимальному поєднанні особистих інтересів і інтересів колективу із загальнодержавними інтересами. Те, що вигідно державі, повинно бути вигідно кожному підприємству і працівнику. На ділі часто буває навпаки – робітникові все вигідно те, що вигідно колективу, і колективу часто не вигідно те, що вигідно державі. Поєднання особистих і суспільних інтересів здійснюється через колективні інтереси.

Регулятором правильного поєднання інтересів служить матеріальне стимулювання, з допомогою якого здійснюється притягнення робітників до праці. В результаті функціонування системи економічних важелів і стимулів, на основі реалізації економічних інтересів працівників у них виникає матеріальна зацікавленість у досягненні визначених результатів.

Спосіб стимулювання – це той чи інший метод використання стимулів в управлінні виробництвом, порядок надання матеріальних благ в розпорядження колективам (робітникам) з метою здійснення зацікавленості в покращенні виробничої діяльності.

Якщо економічне стимулювання пов'язано з діяльністю підприємств, то матеріальне стимулювання стосується безпосередньо працівника, що діє на його інтереси через форми оплати праці. Сюди ж відносяться і деякі натурально-речові блага, які надаються не в грошовій формі, такі як путівки в санаторії і будинки відпочинку, житло тощо.

Основною частиною доходу найманого персоналу підприємства є заробітна плата, яка включає: 1) тарифну частину – оплату по тарифних ставках і окладам; 2) доплати і компенсації; 3) надбавки; 4) премії (рис.1).

Тарифні ставки й оклади визначають величину оплати праці у відповідності з її складністю і відповідальністю. Призначення доплат - відшкодування додаткових затрат робочої сили через об'єктивні різниці в умовах і складність праці. Компенсації враховують фактори, що залежать не від підприємства, у тому числі зростання цін.

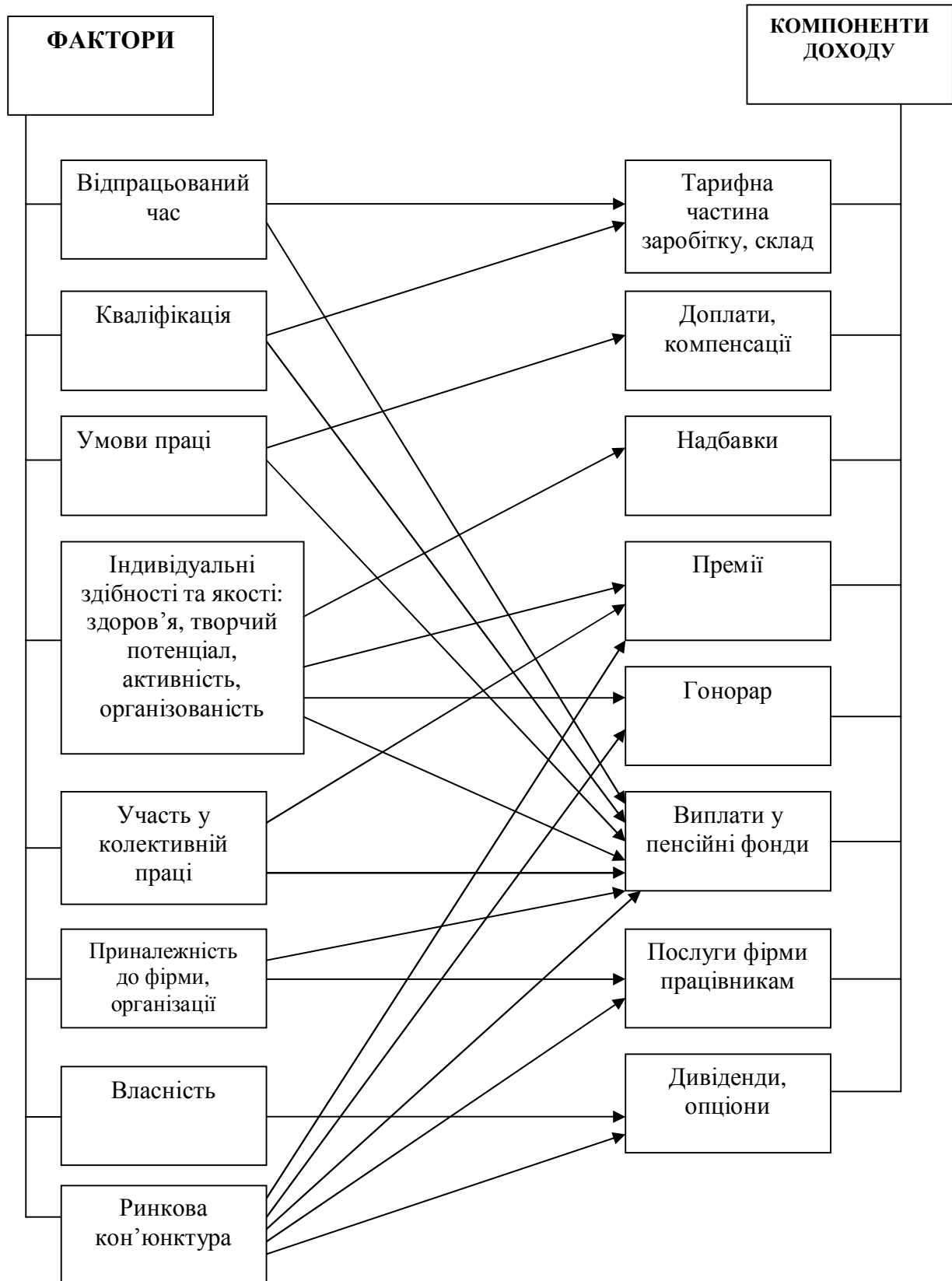


Рис. 1. Структура доходу співробітника підприємства

Надбавки і премії вводяться для стимулювання сумлінного відношення до праці, підвищення якості продукції й ефективності виробництва. Різниця між надбавками і преміями в тому, що надбавки виплачуються в однаковому розмірі кожний місяць протягом установленого періоду, а премії можуть бути нерегулярними, і їхній розмір істотно змінюється в залежності від досягнутих результатів. Таким чином, доплати і компенсації відбивають ті виробничі і соціальні характеристики праці, що об'єктивно не залежать від співробітника. Надбавки і премії відбивають результати його власних досягнень.

Типова структура прибутку співробітника підприємства може бути подана в такий спосіб:

1. Оплата по тарифних ставках і окладам.
2. Доплати за умови праці: характеристики виробничої сфери; змінність (режим роботи); ступінь зайнятості протягом зміни.
3. Надбавки: за продуктивність вище норми (відрядний приробіток, оплата за роботу з чисельністю, меншої нормативної); за особистий внесок у підвищення ефективності і прибутковості; за високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань.
4. Премії: за якісне і своєчасне виконання договорів і етапів робіт; за підсумками роботи за рік; з фонду керівника підрозділу; авторські винагороди за винаходи і раціоналізаторські пропозиції; винагороди за активну участь в освоєнні нових технічних і організаційних пропозицій.
5. Послуги фірми робітникам (соціальні виплати).
6. Дивіденди по акціях підприємства.

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність, призводить до плінності кадрів, керівник раптом виявляє, що йому доводиться втручатися у всі деталі будь-якої справи, а підлеглі, свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи. Ефективність діяльності підприємства чи організації падає. Щоб унеможливити втрату потенційного прибутку, менеджер повинен добитися максимальної віддачі від своїх підлеглих. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в продукцію, що випускається. Людина – істота соціальна, а значить, почуття співпричетності здатне викликати в ній глибоке психологічне задоволення, що дозволяє людині усвідомити себе як особистість.

Висновки

В цілому, рекомендації, що стосуються удосконалення системи матеріального стимулювання спрямовані на раціоналізацію співвідношення між основною і додатковою заробітною платами із врахуванням специфіки галузі та зарубіжного досвіду; використання бонусних програм; застосування принципу відповідності винагороди професіоналізму і результативності управлінця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України / Кодекси України. – Офіц. вид. – К.: ІнЮре, 1997. – 149 – 224 с. – (Бібліотека офіційних видань).
2. Закон України «Про оплату праці» / Законодавство України від 24 березня 1995 року. Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 24 грудня 1999 року. – К.: Істина, 2000. – С. 56-65.
3. Бортник В. А. Матеріальне стимулювання як чинник ефективності використання кадрового потенціалу / В.А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2010. – № 2. – С. 87-88.
4. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / Тейлор Ф. – М.: Контролинг, 1991.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Генкин Б. М. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. – С. 245-260.
6. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 470 с.
7. Тудяков О. К. Мотивація праці за сучасних умов / Тудяков О.К., Семикіна М.В. // Людина і праця. – 1995. – №5. – С.26.
8. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента. / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 1998. – 336 с.
9. Загородній А. Т. Менеджмент людських ресурсів / Загородній А. Т. – Львів : Кальварія, 1997.

И.В. Голда

Средства улучшения мотивации труда. Суть материального стимулирования

В статье рассмотрены значение и роль мотивации труда на предприятии. Проанализирована сущность и проблемы материального стимулирования персонала. Исследованы средства улучшения мотивации труда.

Ключевые слова: *мотивация, материальное стимулирование, способ стимулирования, структура дохода, заработная плата*

I.V. Golda

A means of improving the labor motivation. Content of the material encouragement

In this paper the importance and role of motivation at the enterprise is considered. The nature and problems of material encouragement of staff is analyzed. The ways of improving the motivation are investigated.

Keywords: *motivation, material encouragement, way encouragement, income structure, salary*