

Розвиток стимулювання праці в сучасних умовах

Важливу роль у формуванні трудової активності відіграють соціальні пільги, пакет яких містить різноманітні пропозиції для різних категорій працівників. Для того щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути численні аспекти поведінки і параметри навколишнього середовища, що дозволить створити дійову, ефективну систему стимулювання працівників.

трудова активність, система стимулювання праці, працівники, соціальні пільги, пакет, мотивація

Причинами, які визначають участь людини в роботі, є її бажання, можливості і кваліфікація, але особливу роль відіграє мотивація. У процесі мотивації трудової діяльності задіяні потреби і мотиви. У рамках мотивації крім потреб беруть участь і ціннісні орієнтації, погляди, переконання. Людина здійснює конкретні дії під тиском на неї різноманітних внутрішніх і зовнішніх сил. Сукупність останніх, іменується мотивацією і викликає в людей неоднакові реакції. Дуже важливо зрозуміти сучасним керівникам, що шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння її мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему мотивації і стимулювання цього процесу. Тому необхідно з'ясувати, як виникають або чим викликані ті чи інші мотиви, як і якими засобами вони можуть бути приведені в дію, щоб досягти активної продуктивної діяльності.

Аналіз науково-практичної літератури дає змогу зробити висновок, що розглядом питань мотивації приділяється значна увага, але саме конкретним методичним засадам, а тим більше, практичним оцінкам ефективності матеріальної складової мотивації існує недостатньо. У ряді публікацій, в основному, зосереджено увагу на питаннях відповідності мотивів задачам виробничого процесу. Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювалися в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких роботи: Афоніна А.С., Волгіна М.А., Здравомислова А.Г., Дмитренко Г.А., Ковальова В.І., Колота А.М., Нельги А.В та ін [1, 2, 3, 4].

Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена в наукових працях Агєєва А.І., Друкера П., Пахомова Ю.М., Пилипенка В.Є., Соболя С.Н., Червякова В.В., Чередниченко В.А., Шапіто В.Д.... Питання праці та трудової діяльності розглядаються в роботах Арсєєнка А.Г., Вебера М., Верховіна В.І., Заславської Т.І., Рявкіної Р.В., Суїменка С.І., Штомпки П., Ясперса К.

В більшості робіт зазначено, що засобом для спонукання людей до ефективної діяльності є – застосування винагород Термін «винагорода» має більш широкий зміст, ніж просто гроші або задоволення, з якими частіше усього це слово асоціюється. Винагорода - це усе, що людина вважає цінним для себе, але поняття цінності в людей специфічне, а отже, і різна оцінка винагороди і її відносної цінності зустрічається в літературних джерелах.

Мета статті, полягає у викладенні методичних підходів щодо оцінки економічної ефективності системи преміювання працівників на основі встановлення мотивів, які спонукають їх до результативної (продуктивної) трудової поведінки та діяльності.

Змістовні теорії мотивації в першу чергу намагаються визначити потреби, що спонукають людей до дії, особливо при визначенні обсягу та змісту роботи. При закладанні основ сучасних концепцій мотивації найбільше значення мали роботи трьох вчених: Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клееланда. Їх роботи

лягли в основу формування різних концептуальних підходів, стосовно процесу мотивації трудової діяльності працюючих.

Трудова діяльність – незалежно від способу, засобів і результатів характеризується рядом загальних властивостей: функціонально-технологічним набором трудових операцій, пов'язаних з робочим місцем та технологічним процесом; набором відповідних якостей суб'єктів праці, зафіксованих в професійних, кваліфікаційних та посадових характеристиках; матеріально-технічними умовами й просторово-часовими рамками організації виробництва; способом організаційно-технологічного та економічного зв'язку суб'єктів праці з засобами й умовами їх реалізації; нормативно-алгоритмізованим способом організації, за допомогою якого формується поведінкова матриця індивідів, включених у виробничий процес (організаційно-управлінською структурою).

Трудова поведінка – це індивідуальні та групові дії, які характеризують спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у виробничій діяльності. Це свідомо регульований комплекс дій та вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації.

Структуру трудової поведінки можна представити в такий спосіб:

- циклічно повторювані дії, однотипні за результатом, які відтворюють стандартні статусно-ролеві ситуації або стани;
- маргінальні (від лат. *marginalia* – що знаходяться на краю) дії та вчинки, які формуються у фазах перехідного стану від одного статусу до іншого;
- поведінкові схеми та стереотипи, зразки поведінки, які часто зустрічаються;
- дії, в основі яких лежать раціоналізовані значеннєві схеми, переведені в план стійких переконань;
- акції, чинені під диктатом тих або інших обставин;
- спонтанні дії та вчинки, спровоковані емоційним станом;
- усвідомлене або неусвідомлене повторення стереотипів масової та групової поведінки;
- дії та вчинки як трансформація впливу інших суб'єктів, що застосовують різні форми примусу та переконання.

Трудову поведінку можна диференціювати за наступними признаками: предметно-цільовій спрямованості; глибині просторово-часової перспективи досягненні визначеної мети; контексту трудової поведінки, тобто з комплексу стійких факторів виробничого середовища, суб'єктів і систем комунікації, у взаємодії з якими розгортається все різноманіття вчинків та дій; методам і засобам досягнення конкретних результатів в залежності від предметно-цільової спрямованості трудової поведінки і її соціокультурних зразків; за глибиною та типом раціоналізації, обґрунтуванням конкретної тактики та стратегії трудової поведінки і т.д.

Отже, трудова поведінка: відображає функціональний алгоритм виробничого процесу і являє собою поведінковий аналог трудової діяльності; є формою пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення; виступає динамічним проявом соціальних стандартів, стереотипів і професійних установок, які інтернаціоналізовані індивідом в процесі соціалізації та конкретного життєвого досвіду; відображає характерні риси особистості працівника; є визначеним способом і засобом впливу людини на навколишнє виробниче і соціальне середовище.

Керівник має справу з двома головними типами винагороди: внутрішньою та зовнішньою. Внутрішню винагороду дає сама робота, почуття досягнення результату, змістовності і значимості виконуваної роботи, самоповаги. Найбільш простий спосіб забезпечення внутрішньої винагороди - створення відповідних умов роботи і точної постановки задачі. Зовнішня винагорода виникає не від самої роботи, а дається організацією. Приклади зовнішніх винагород - підвищення зарплати, просування по

службі, символи службового статусу і престижу, подяки і визнання, а також додаткові винагороди (додаткова відпустка, службовий автомобіль, оплата певних витрат і страховки).

Щоб визначити, як і в яких пропорціях потрібно застосовувати внутрішні і зовнішні винагороди з метою підвищення трудової активності персоналу, адміністрація повинна встановити потреби працівників.

Таким чином, організацію винагороди, як складової мотивації, можна визначити як процес спонукання кожного співробітника та всіх членів колективу до активної діяльності, направленої на досягнення цілей організації. При цьому важлива роль відводиться стимулюванню, основними задачами якого є: формування у кожного співробітника розуміння сутності і значення винагороди в процесі праці; формування соціально-трудових відносин, характерних ринковим умовам.

Стимулювання – як процес впливу на людину, спонукає її до конкретних дій за допомогою пробудження в неї визначених мотивів. Мотив - потреба, яка стала настільки важливою, що змушує людину шукати шляхи і засоби її задоволення. Удосконалення стимулювання праці в перехідний період визначається основними змінами, які відбуваються у суспільстві, тобто змінами науково-технологічних, економічних, соціально-політичних умов, організації господарської діяльності.

Механізм стимулювання праці знаходиться у постійному динамічному розвитку. На нього мають значний вплив:

- структура суспільного виробництва і характер її розвитку;
- домінуючі відносини власності;
- характер, зміст праці і способи його організації;
- підвищення якості робочої сили;
- підвищення добробуту людей;
- ступінь впливу державного регулювання на процес праці;
- процеси глобалізації тощо.

Особливу роль у процесі удосконалення стимуляції праці в перехідній економіці відіграє держава, оскільки:

1. Держава, виконуючи функцію ініціатора інституціональних перетворень, бере участь у формуванні нової системи стимулів, адекватної даному періодові (держава організовує систему пенсійного забезпечення, соціального страхування на випадок безробіття, встановлює мінімальний рівень заробітної плати, прожиткового мінімуму тощо).

2. Держава як розробник макрополітики визначає загальні економічні умови, які виступають стимулами чи антистимулами на мікрорівні.

3. Держава як суб'єкт господарювання з налагодженою системою стимулювання є базою для розробки і функціонування системи стимулювання у приватному секторі.

Загальні принципи побудови моделі стимулювання праці мають конкретизуватися на мікрорівні. Суб'єкти стимулювання, тобто ті, хто розробляє систему стимулювання для досягнення своєї мети, підбирають виконавців, задають їм фронт робіт, формують умови для одержання винагороди (стимулу) і здійснюють видачу цієї винагороди. Важливою задачею стимулювання є блокування обхідних шляхів і створення умов для спрямованості виконавців на реальну роботу, виконання якої буде підставою для одержання стимулу. Зв'язок між роботою і стимулом опосередковується показниками, якими вимірюються витрати праці (конкретні ціни, розцінки, тарифи), які використовуються для розрахунку загального розміру стимулу.

Найбільш цікавим є досвід США, де традиційно існують три види оплати найманої праці: погодинна заробітна плата робітників, річна платня службовців, одноразова винагорода адміністративних керівників [7].

Однак американські компанії постійно шукають нові форми оплати праці, стимулюючи її продуктивність і якість, а також зниження виробничих витрат. Все

частіше погодинна оплата праці використовується в поєднанні з гнучкими формами оплати. При цьому нарівні з "твердою" заробітною платою передбачається винагорода за результатами роботи на принципах пайової участі працівників в прибутках компанії на основі їх індивідуальної кваліфікації і особистого трудового вкладу. Така система оплати праці не тільки спонукає їх до високої продуктивності, але і ставить їх зарібок в залежність від успіхів компанії. Гнучкі форми оплати праці все ширше впроваджуються в промисловому секторі, в банківській системі, в сфері послуг і охороні здоров'я.

Наприклад, автомобільна компанія "Лінкольн" виплачує своїм робітникам і службовцям як заробітну плату за виконану конкретну роботу, так і додаткову річну винагороду, величина якої залежить від особистої кваліфікації і творчої активності працівників, а також від якості виконаної ними роботи. Величина річної винагороди дорівнює в середньому 97% від заробітної плати за рік. В результаті протягом останніх 40 років в компанії "Лінкольн" практично відсутня плинність кадрів, а продуктивність праці на ній в 3 рази вище, ніж на аналогічних підприємствах [6].

Сьогодні в країнах з розвинутою ринковою економікою виходять з того, що всі методи стимулювання можна поділити на дві категорії: підтримуючі престиж організації і стимулюючі високу продуктивність та якість праці. Стимули першої категорії забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другі – підтримують високий рівень віддачі живої та уречевленої праці.

До стимулів першої категорії можна віднести наявність в компанії додаткових форм оплати праці, таких як відрахування в пенсійний фонд, страхові і лікарняні каси, право придбання акцій фірми на пільгових умовах, участь в прибутках (незалежно від показників роботи), більш високий рівень оплати праці, престиж фірми, висока кваліфікація співробітників.

Стимули другої категорії це будь-які види преміювання в формі як прямих грошових виплат, так і відрахувань, підвищення заробітної плати, просування по службі. Сюди ж відносяться і всі види морального стимулювання.

Досвід показує, що найбільш ефективними методами стимулювання спеціалістів і керівників в сучасних умовах є:

- володіння частиною акцій компанії, що розвивається і особливо процвітаючої;
- велика відповідальність, підтверджена відповідною посадою, керівництво спеціалізованими програмами;
- участь в управлінні в будь-якій формі, наприклад, в роботі комітету груп планування;
- грошові винагороди, переважно короткострокове преміювання, "прив'язане" до результатів, а також підвищення заробітної плати за результатами праці [5].

Потрібно підкреслити, що найбільш ефективні перші три види стимулів, що не вимагають великих грошових витрат з боку підприємця, але в той же час особливе значення для компанії має ефективне преміювання працівників, що займають найбільш важливі посади: директорів, керівників великих підрозділів, фінансових працівників, керівників проектних груп, працівників збуту і т.д. Як правило, в зарубіжних компаніях розмір премії коливається від 10 до 50% окладу в залежності від посади. Деякі фірми, однак, виплачують керівникам вищої ланки премії в розмірі окладу [2].

Аналіз національних моделей стимулювання праці: японської та західно-американської, аналіз дав можливість виділити особливості формування в'єтнамської національної системи стимулювання праці. Використання одних і тих же стимулів (заробітна плата, премії, бонуси, ротація робочих місць тощо), але різних підходів, методів, механізмів, співвідношень між матеріальними, моральними і соціальними

стимулами сприяють формуванню різних моделей стимулювання, які знаходяться у постійному динамічному розвитку. Дані проведеного дослідження наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Особливості властивостей моделей стимулювання

Властивості (риси)	Західно-американська модель	Японська модель
Стимулювання спрямовано на:	- результати праці; - виконавчу дисципліну;	ставлення до праці і здатність виявляти виробничі проблеми і вносити відповідні раціоналізаторські пропозиції
Політика підбору кадрів	- вільний вхід, вихід; - наймання, штрафування робітників; - перевага кваліфікації робітника;	- закритий вхід-вихід; - ретельне відсіювання; - перевага морально-етичним якостям робітника, здатності до навчання, адаптаційним властивостям.
Витрати на працю:	гнучкі, зазнають впливу ринку;	високі, постійні
Формування базового фонду оплати праці:	використання базових кваліфікаційних тарифів, розрядів;	Залежить від стажу, ієрархії посад, статусів.
Сприйнятливість до технологій:	- спрямована на машину; - конфлікт між робітниками і технологіями;	- на можливості людини; - преміювання за впровадження нових технологій.
Соціальне партнерство і його суб'єкти:	принципи протиріччя; держава, робітники, роботодавці:	обмеженість конфліктів між керівництвом і робітниками; громадськість, робітники, роботодавці.
Соціальні наслідки:	- висока плинність робочої сили; - слабка задоволеність працею; - низька схильність до технологічних змін; - слабка винагорода за оволодіння новими навичками; - висока вартість інновацій;	- низька плинність робочої сили; - висока відданість робітника фірмі; - зацікавленість, оскільки видно шляхи до росту зайнятості; - кадрова ротація, репутація, внутрішньо фірмове навчання; - низька вартість інновацій.

Вивчення і використання позитивного досвіду з урахуванням національних особливостей має величезне значення для країн, які знаходяться в умовах трансформації господарської системи.

Механізм стимулювання праці в Україні тільки формується і знаходиться у динамічному еволюційному розвитку. Еволюція стимулювання праці відбувається у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною його структури. На характер формування механізму стимулювання праці впливають:

- низький рівень виробничих сил;
- наявність безробіття;
- зростаюча нерівномірність регіонального соціально-економічного розвитку країни, протиріччя, які виникають між окремими регіонами;
- низький рівень життя більшості населення;
- процес глобалізації і інтенсифікації мікро господарських зв'язків.

Трудова діяльність в Україні перш за все жорстко матеріально мотивовано. Праця все ще є засобом виживання, засобом задоволення найперших матеріальних потреб багатьох в'єтнамців. Разом з економічними все ще мають місце адміністративні і політико-адміністративні методи спонукання до праці. Діюча модель стимулювання, в основі якої лежить заробітна плата, потребує доповнення як іншими матеріальними, так і моральними, соціальними стимулами. Основний напрямок формування стимулювання праці в Україні – стимулювання, властиве ринковій, пост ринковій економічній системі з урахуванням національних особливостей з метою досягнення певної економічної ефективності. З метою підвищення ефективності витрат на виробництво на сучасних українських підприємствах бажано використовувати "гнучку" систему в області оплати праці, при якій працівник "набирає" пільги на суму, визначену адміністрацією підприємства. Вибір "пакету" пільг повинен здійснюватись працівником раз на рік і не повинен переглядатись до закінчення цього строку, за винятком спеціально передбачених випадків. Крім того, в умовах нестабільної економічної ситуації для кожного підприємця важливо оцінювати ефективність тої, чи іншої системи преміювання, яку він запроваджує з метою підвищення трудової активності персоналу. На жаль, більша частина роботодавців не приділяє великої уваги цьому питанню, хоча бажано, при розробці преміальних положень, такі розрахунки проводити. Економічна доцільність системи преміювання, у загальному вигляді, являє собою співвідношення реально отриманого ефекту в результаті дії цієї системи преміювання та витрат, які несе роботодавець пов'язані з виплатою премії. Економічно ефективною слід вважати систему преміювання, запровадження якої повністю відповідає меті преміювання, забезпечує виконання показників діяльності окремих підрозділів та підприємства в цілому і сприяє підвищенню трудової активності персоналу.

Для впровадження ефективної системи преміювання як додаткової оплати праці необхідно провести аналіз діючої системи стимулювання і, паралельно, проаналізувати структуру заробітної плати різних категорій працюючих, та, на основі цього, розрахувати слідуючи показники: питому вагу премії в заробітній платі, відсоток премії до основної заробітної плати, співвідношення (у відсотках) досягнутого рівня продуктивності праці до рівня заробітної плати, а також оцінити ефективність впливу преміювання на основні показники діяльності фірм (підприємств). Особливо слід звернути увагу на співвідношення темпів зростання заробітної праці та темпів продуктивності праці. Бажано відслідковувати коефіцієнт випередження – відсоток приросту продуктивності праці на кожний відсоток приросту заробітної плати, оскільки від нього в значній мірі залежить економічна доцільність преміювання і дозволяє встановити чітку залежність зростання фонду оплати праці від досягнутих результатів господарської діяльності. На думку автора, відслідковування такої залежності дасть змогу навести порядок у використанні коштів, що направляються на оплату праці і це, в свою чергу, посприяє по перше, наведенню ладу в питанні диференціації заробітної плати, а, по друге – виведенню з тіні реальної заробітної плати.

Економічний ефект від зміни рівня продуктивності праці немає безпосереднього грошового виміру і може проявлятись у таких вимірах як:

- умовно-постійні витрати на одиницю продукції;
- маса прибутку, яка пов'язана зі зміною обсягу виробництва;
- фонд заробітної плати.

Головним критерієм оптимальності та ефективності – є перевищення отриманої економії витрат над сумою фактично виплаченої премії. Це можна досягти в тому випадку, коли розмір премії економічно обґрунтований. Важливою умовою при цьому є правильність розподілу преміального фонду по окремим групам працівників та співвідношення розмірів їх премії.

Важливим моментом в підвищенні трудової активності персоналу є система підвищення окладів інженерно-технічним працівникам по мірі зростання їх професійної майстерності. Такий підхід застосовується промисловими корпораціями відносно співробітників проектно-конструкторських і дослідницьких відділів, академічного персоналу, від ступеня кваліфікації яких залежать рівень науково-технічних розробок і, отже, конкурентоспроможність підприємств. При використанні такої системи персонал інженерних спеціальностей розбивається на ряд категорій відповідно до встановленої кваліфікаційної шкали [2].

Таким чином, вдосконалення методів стимулювання може йти у двох напрямках: створення преміальних систем, що забезпечують певний рівень продуктивності праці, високу якість продукції і надання різноманітних пільг, відповідних потребам працівників і стилю їх життя. Подібні пільги не стимулюють зростання продуктивності праці, але сприяють залученню в компанію більш кваліфікованих кадрів і їх закріпленню, що опосередковано впливає на результативність праці, забезпечує конкурентоздатність підприємства в ринкових умовах.

Для підприємств, фірм і компаній, які впевнено почувають себе в сучасних економічних умовах доцільно використовувати систему соціальних пільг працівникам, яка містить у собі: оплату проїзду до місця роботи, оплату харчування, надання путівок на відпочинок і лікування зі знижкою, надання безкоштовних путівок як премії, оплату лікування в стаціонарах для працівників і членів їхніх родин, виділення засобів на ліки, оплату витрат на утримання дітей у дитячих установах, виділення матеріальної допомоги безоплатно, організацію дитячих свят з подарунками. У додатковий перелік можуть входити: оплата комунальних витрат, надання тимчасового житла, оплата авіаквитків у туристичних поїздках, оплата витрат по підписці на періодичні видання. Інші соціальні пільги фірми визначають виходячи з наявних матеріальних ресурсів.

Розвиток і формування ринкових відносин свідчать про те, що мотивацію треба сприймати як імовірнісний процес. Те, що мотивує людину в конкретній ситуації, може серйозно впливати на результативність виробництва, забезпечувати певний рівень ефективності, впливати на конкурентоздатність підприємства (фірм і компаній) в умовах ринкових відносин. Важливу роль у формуванні трудової активності відіграють соціальні пільги, пакет яких містить різноманітні пропозиції для різних категорій працівників. Для того щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути численні аспекти поведінки і параметри навколишнього середовища, що дозволить створити дійову, ефективну систему стимулювання працівників.

Список літератури

1. Афонин А.С. Основы мотивации персонала – К., МАУП, 1998.
2. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда; Японский опыт и российская практика. – М., 2005.
3. Дмитренко Г.А., Колпакрв В.М. Стратегический кадровый менеджмент. – К., МАУП, 1998.
4. Колот А.М. Мотивация персонала, - К., КНЕУ, 2005.
5. Никифорова А.А. Оплата за производительность труда, - М., ж. Труд за рубежом, №3, 1996.– С.51-65.
6. Проскуряков В.М., Луганов К.Ю. Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения, - М., 1986.
7. Чингос Питер. Оплата по результату (из опыта оплаты труда персонала в США), - М., „Диалектика”, 2004.

Важную роль в формировании трудовой активности играют социальные льготы, пакет которых содержит многообразные предложения для разных категорий работников. Для того чтобы объяснить механизм мотивации, необходимо рассмотреть многочисленные аспекты поведения и параметры окружающей среды, что позволит создать действенную, эффективную систему стимулирования работников.

Social privileges the package of which contains the varied suggestions for the different categories of workers act important part in forming of labour activity. In order to account for the mechanism of motivation, it is necessary to consider numerous aspects conducts and parameters of environment, that will allow to create the effective, effective system of stimulation of workers.