

СТИМУЛЮВАННЯ ПІДЙОМУ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Розглядається декілька варіантів впливу мотиваційних процесів на ефективність виробництва соціально-економічних систем. Виконаний аналіз комплексної системи стимулювання.

Вступ. Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення ефективності діяльності соціально-економічних систем, завжди є мотивація праці.

Мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху є ніби “локомотивом” трудової активності працівників, а відтак здатна значно вплинути на соціально-економічний розвиток країни.

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має теоретичне і практичне значення. Від того, як розуміє людина свою трудову діяльність і якими мотивами керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в сфері праці й трудових відносин, створити режим найбільшого сприяння для тих, хто прагне до продуктивної праці [1].

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які можуть бути представлені як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому і мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну [1].

Отже, мотивація праці – це спонукання людини до виробничої та невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів, які досягаються за рахунок її праці. Тобто мотивація – це спонукання людей до активної діяльності.

Кожній економічній системі властивий свій мотиваційний механізм праці. Виділяють такі моделі мотивації праці: японська, американська, англійська, німецька, польська. Японська модель характеризується вищими темпами зростання продуктивності праці щодо зростання рівня життя населення. Американська модель мотивації праці побудована на системі всебічного заохочення підприємництва та збагачення найактивнішої частини населення. Німецька модель мотивації праці виходить з того, що в центрі уваги держави та фірми перебуває людина з її інтересами як вільна особа, що водночас визнає свою відповідальність перед суспільством. Англійська модель передбачає активну участь працівників у діяльності фірми. Польська модель спрямована на підвищення ефективності виробництва при одночасному обмеженні доходів і на надання соціальної допомоги малозабезпеченим верствам населення, що сприяє подоланню кризових явищ в економіці та організації виробництва конкурентоспроможної продукції.

Також виділяють такі моделі мотивації праці: моделі, що ґрунтуються на теорії потреб; моделі, що ґрунтуються на теорії очікування; моделі, що ґрунтуються на теорії справедливості [2].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Основним з матеріальних методів мотивації вважається оплата праці. Виділяють також такі методи мотивації [2]: економічні прямі (відрядна оплата, почасова оплата, премії, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу); економічні непрямі (пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом); негрошові (збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні).

Водночас варто зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Матеріальне заохочення робить мотивацію праці ефективною лише за умови функціонування останньої як системи, що базується на таких основних принципах [2]: комунікація, співробітництво та згода між працівниками та адміністрацією щодо загальних принципів системи; обґрунтована система оцінки робіт та визначення обсягу останніх; добре

осмислені та обгрунтовані критерії виміру та оцінки, виражені нормативи, контроль за ними; чітке узгодження заохочення з результативністю діяльності; винагородження за економію і якість.

Постановка задачі. Розвиток економічних процесів закономірно припускає вдосконалення методів й форм залучення працівників до справ фірми. Стало загально визнаним, що працівник є найважливішим капіталом підприємства, в якому повинна інтенсивно розвиватися система соціальних гарантій, оскільки він став ключовим ресурсом підприємства. При цьому значна увага приділяється проблемам соціальної відповідальності й соціального партнерства та організації навчання протягом усього життя [3].

Недооцінювання духовних засад, свідомості соціального суб'єкта істотно позначаються на економіці. Успіх компанії ІБМ, наприклад, закладений в синергетичному ефектові об'єднаних дій працівників в умовах найбільш плідної культури, заснованої на прагненні людини до досконалості [4]. Таким чином, людина в управлінні її поведінкою повинна розглядатися як особистість, при цьому вона перетворюється з ресурсу та фактора на вищу мету суспільного розвитку, а поведінка людини повинна стати значним джерелом ефективного розвитку економіки. Людські ресурси підприємства вимагають створення науково обгрунтованих методик визначення характеру соціально-психологічних методів впливу на поведінку працівника і дію об'єктивних і суб'єктивних чинників на використання їх потенціалу.

У процесі побудови мотиваційної системи необхідно враховувати те, що найбільше значення має орієнтація на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність в системі особистих, колективних та суспільних інтересів. Лише в результаті створення умов для реалізації особистих інтересів у поєднанні з колективними та суспільними можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства [5], [9].

В практиці управління підприємствами існує таке гасло: "Висока заробітна плата – висока ефективність" [1]. Вплив високої заробітної плати на підвищення рівня ефективності виробництва багатоплановий і проявляється ось у чому. По-перше, вищий рівень заробітної плати (порівняно з середньоринковим її значенням) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на наймання і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, щоб в свою чергу забезпечити конкурентоспроможності своєї продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких є вищою від середнього рівня. В цьому випадку досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію знову прийнятих на роботу. По-третє, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання "відпрацювати" винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим, втрати вигідніших умов продажу послуг робочої сили.

Отже, економія витрат на робочу силу за рахунок мотиваційного впливу заробітної плати призводить до росту ефективності діяльності.

Як відомо, існуюча досі система оплати праці не була зорієнтована на ринкові умови господарювання, неминуче породжувала "зрівнялівку" в оплаті праці, не заохочувала кращих і економічно не карала недбалих працівників [6].

Відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результати праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу, піднімати ефективність виробництва. Це особливо важливо в сучасних умовах, зорієнтованих на ринковий механізм господарювання. Для цього слід розробити комплексну систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до високоефективної праці.

Результати. Ця система має бути зрозумілою і конкретною; розмір заробітної плати повинен залежати від складності й відповідальності виконаної роботи. В основі системи мотивації до праці – природне бажання людини заробити більше своєю високоефективною працею. Для об'єктивної оцінки результатів праці для кожної професійно-кваліфікаційної групи працівників варто розробити і використовувати на практиці комплекс прийнятих показників, які визначають результати праці. З цієї метою доцільно використовувати метод

"оцінки праці", тобто такої комплексної оцінки результатів праці й особистих характеристик працівника, які б враховували поряд із обсягом якісно виробленої продукції індивідуальний трудовий внесок, а саме: професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості працівника (ініціативу, самостійність, ставлення до колективу) тощо [6].

Оцінюючи сучасний стан матеріальної мотивації трудової діяльності, можна сказати, що економічна ситуація на підприємствах і в організаціях існуючих форм власності неоднакова. Різними за ефективністю є форми і методи матеріального стимулювання, що застосовуються на підприємствах державної і недержавної форми власності та господарювання. На більшості з них матеріальні мотиви і стимули не є дієвими і такими, що здатні суттєво вплинути на рівень трудової активності [1]. Дія чинників, що впливають на матеріальну мотивацію за сучасних економічних обставин, є не завжди позитивною.

Залишається вкрай низькою реальна заробітна плата працюючих, рівень якої є недостатнім для повноцінного відтворення фізичної та інтелектуальної здатності до праці.

Значна невідповідність між зниженням реальної заробітної плати і показниками господарської діяльності більшості галузей економіки є ознакою неефективності чинної системи регулювання оплати праці й загалом стратегії ринкової трансформації, дискримінаційного ставлення держави до головної продуктивної сили суспільства; відсутності прямої залежності заробітної плати від основних зарплатоутворюючих чинників і неспроможності виконання заробітною платою її основних функцій за наявних економічних умов [1].

Подолати всі вищезазначені недоліки в системі стимулювання (матеріального та морального) персоналу підприємства можливо за допомогою механізму та впровадження його у загальну систему управління ефективністю виробництва, який будується на комплексній системі мотивації, що ґрунтується на економічному та соціологічному підходах до поведінки людини. У цьому випадку стимулювання персоналу виступає як інструмент, який буде спроектований згідно з економічними законами і його дія буде спрямована на підвищення ефективності виробництва шляхом стимулювання персоналу підприємства, організації, об'єднання в напрямку ефективного використання ресурсів, витрат, необхідних для досягнення кінцевих результатів виробництва та збагачує арсенал засобів підтримання життєдіяльності підприємства. Цей елемент системи управління ефективністю виробництва належить до економічного блоку. Він конструюється як інструмент економічного впливу на весь персонал підприємств, організацій, об'єднань у напрямку повсюдного безупинного ощадливого використання ресурсів, витрат із врахуванням інтересів усіх груп трудових ресурсів з метою задоволення власних потреб працівників. Образно кажучи, це той «пряник», яким симулюється ефективна діяльність усього (без винятку) персоналу в процесі виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг: основного, допоміжного, обслуговуючого.

У зв'язку з цим методом системного аналізу [7] було проведено оцінку і ранжування комплексних чинників, що впливають на використання індивідуально-психологічних характеристик працівників задля підвищення їхньої трудової віддачі, а саме: характеристики роботи, характеристики соціально-психологічного клімату колективу, характер взаємин підлеглих із керівником, мотиви діяльності [3], [4], [8]. Об'єктами дослідження були ВАТ "Білоцерківський молокозавод", ВАТ „Полтавський турбомеханічний завод”, ВАТ „Росава” та державне підприємство в м. Полтаві (Полтавське виробниче підприємство № 1). Предметом дослідження була система мотивації на основі комплексних чинників [8] визначення характеру соціально-психологічних методів впливу на поведінку працівника. Результатом такого аналізу було відфільтрування і відбір впливових складових комплексних чинників, які найбільш суттєво впливають на мотиваційну поведінку працівника для підприємств різних форм власності окремо та складені варіанти рекомендацій до комплексної системи управління мотиваціями, незалежно від форми власності підприємства.

Висновки. Отже, з переходом України до ринкової економіки заробітна плата – це один із головних елементів відтворення робочої сили, що проте повною мірою не враховує різні впливові мотиваційні аспекти. Оцінка існуючих принципів матеріального стимулювання праці на підприємствах вимагає певних заходів для покращення мотивації трудової діяльності. На підприємстві потрібно створити дієвий механізм матеріального стимулювання з метою підвищення ефективності діяльності. Цей механізм повинен стати невід'ємною частиною загальної системи управління ефективністю виробництва. Виконаний аналіз комплексних чинників методами системного аналізу дозволяє розробити комплексну систему мотивації праці

в залежності від рівня його впливу на мотиваційну поведінку працівника. Система стимулювання персоналу підприємств, яка побудована на таких комплексних чинниках визначення характеру соціально-психологічних методів впливу на поведінку працівника, повинна неодмінно працювати на підвищення ефективності виробництва.

Метою комплексної системи мотивації праці є зростання ефективності діяльності підприємства як соціально-економічної системи, незалежно від форм власності та для кожної форми окремо. Створення такого стимулюючого механізму дозволить покращити та оздоровити стан підприємств, що позитивно вплине на загальну економічну ситуацію в державі. Крім того, в майбутньому важливо провести дослідження можливих варіантів участі та впливу в стимулюванні до ефективної роботи працівників підприємства суб'єктів зовнішнього середовища (кредитно-банківської системи, фіскальної системи та ін.).

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н.* Анализ, синтез, планирование решений в экономике. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 368 с.
2. *Доронина М.С., Аведян Л.И.* Этический кодекс корпорации как организующий элемент ее культуры // Матер. Междунар. научн. конф. "Социально-гуманитарные проблемы менеджмента", 30–31 окт. 1997. – Донецк: Б.и., – 1997. – С. 73–75.
3. *Економіка підприємства / За заг. ред. С.Ф. Покропивного.* – Вид. 2-ге, перероб. та допов. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
4. *Колот А.* Теоретичні прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 8–14.
5. *Костишина Т.* Мотивація основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 18–21.
6. *Мерсер Д.* ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. В.С. Загашвили. – М.: Прогресс, 1991. – 456 с.
7. *Павловська Н., Анішина Н., Савкова С.* Щодо посилення мотивації до праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 3. – С. 16–20.
8. *Рогоза М.Є.* Мотивація персоналу підприємства як чинник підвищення ефективності виробництва // Матеріали Міжнародної науко-практичної конференції "Європейський вибір України: проблеми теорії та практики реалізації": Тези доповідей. – 22–23 травня 2003 р. – Дніпропетровськ, 2003. – С. 52–54.
9. *Травин В.В., Дятлов В.А.* Основы кадрового менеджмента. – 2-е изд. – М.: Дело, 1997. – 336 с.

РОГОЗА Микола Єгорович – кандидат технічних наук, завідувач кафедри економічної кібернетики Полтавського університету споживчої кооперації України.

Наукові інтереси:

- дослідження рівня життя населення;
- економічна кібернетика.

Подано 08.09.2005