

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2018-1-59-5>

УДК 366.62

Васюренко Л.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і аудиту,

Луганський національний аграрний університет

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В умовах глобалізації та трансформації ринкового середовища саме мотивація найманих працівників до праці стає визначальним чинником. Він забезпечує результативність та оптимальну організацію оплати праці, внаслідок чого суб'єкт господарської діяльності отримує тривале функціонування та раціональне господарювання. У статті досліджено окремі теоретичні та практичні аспекти мотивації праці найманих працівників як чинника раціональної організації оплати праці. Проаналізовано інструменти матеріальної та нематеріальної мотивації праці на підприємстві. Визначено, систематизовано характерні відмінності між поняттями «стимулювання» та «мотивація», запропоновано трактування сутності категорії кадрового потенціалу.

Ключові слова: мотивація праці, організація оплати праці, кадровий потенціал, стимулювання, персонал.

В условиях глобализации и трансформации рыночной среды именно мотивация наемных работников к труду становится определяющим фактором. Он обеспечивает результативность и оптимальную организацию оплаты труда, вследствие чего субъект хозяйственной деятельности получает долговременное функционирование и рациональное хозяйствование. В статье исследованы отдельные теоретические и практические аспекты мотивации труда наемных работников как фактора рациональной организации оплаты труда. Проанализированы инструменты материальной и нематериальной мотивации труда на предприятии. Определены, систематизированы характерные отличия между понятиями «стимулирование» и «мотивация», предложена трактовка сущности категории кадрового потенциала.

Ключевые слова: мотивация труда, организация оплаты труда, кадровый потенциал, стимулирование, персонал.

Vasyurenko L.M. MOTIVATION AS A FACTOR IN THE ORGANIZATION OF REMUNERATION OF LABOUR IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

An effective remuneration system is a guarantee of stability, reduces staff turnover, ensures high quality of tasks, helps to attract highly qualified and experienced employees, and therefore – ensures the success of the enterprise in the strategic dimension. The factor that provides this efficiency of economic activity is the motivation of labor as a factor of improving the efficiency and productivity, improving the efficiency of the implementation of the prisoner's labor potential. Motivation in relation to employees affects the stability of highly qualified labor collectives, increase productivity, moral and material condition of each employee and the team as a whole. The above-mentioned relevant aspects led to the choice of direction and justification. In modern conditions of development of activity of the enterprises the role of labor resources is important as the relations between people influence not only the level of social appeal, but also form the General assessment of activity of subjects of managing and influence on life of society. Effective use of the potential of labor resources requires appropriate organization of wage formation. The vector of improvement of the organization of remuneration should be the

creation of an effective mechanism of motivation, increasing the share of material costs of motivation, appropriate system of remuneration, guarantuyuvannya social benefits, bonuses, remuneration, focus sufficient attention to the conditions and safety, the creation of prerequisites for the development of personnel potential of employees. An important role in the regulation of wages should be played by the state: to provide a favorable legislative field, to establish a sufficiently high minimum wage, to reduce the differentiation of income and the shadowing of wages, to encourage enterprises to upgrade production, increase productivity and wages.

Key words: *motivation, organization of remuneration, personnel potential, stimulation, personnel.*

Постановка проблеми. Ефективна система оплати праці є гарантом стабільності, зменшує плинність кадрів, забезпечує високу якість виконання завдань, сприяє залученню висококваліфікованих та досвідчених працівників, а отже, забезпечує успіх підприємства у стратегічному вимірі. Чинником, який забезпечує таку результативність господарської діяльності, є мотивація праці як фактор поліпшення результативності та продуктивності праці, підвищення ефективності реалізації накопичуваного трудового потенціалу. Мотивація щодо найманих працівників впливає на стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний та матеріальний стан кожного працівника й колективу загалом. Зазначені вище актуальні аспекти зумовили вибір напряду й обґрунтування цілей наукового дослідження, викладеного в публікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації праці, що розглядаються, присвятили свої дослідження такі науковці, як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Л.О. Грішина, С.Т. Дуда, М.П. Клименко, А.М. Колот, Т.М. Костишина, В.А. Літинська, М.С. Письменна, В.В. Різник, С.І. Цимбалюк. Багато суперечностей існує щодо вагомості впливу матеріальної та нематеріальної мотивації на результативність праці. Незважаючи на велику кількість наукових здобутків з наведеної тематики, недостатньо проаналізованими залишаються вектори впливу мотивації на ефективність організації оплати праці.

Мета статті полягає в дослідженні впливу мотивації праці на трудові результати найманих працівників та розкритті можливостей підвищення ефективності мотивування.

Виклад основного матеріалу. Для суб'єктів господарювання, що прагнуть досягти успіху, завоювати значну частку на ринку,

вирішення питання оплати праці є першочерговим. Ще Г. Форд на початку ХХ ст. стверджував: «Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке» [1]. Ефективна система оплати праці є гарантом стабільності, зменшує плинність кадрів, забезпечує високу якість виконання завдань, сприяє залученню висококваліфікованих та досвідчених працівників, а отже, забезпечує успіх підприємства у стратегічному вимірі [2, с. 4].

В сучасних умовах глобалізації роль трудових ресурсів має велике значення, оскільки відносини між людьми не лише впливають на рівень соціальної привабливості, але й формують загальну оцінку діяльності суб'єктів господарювання та впливу на життя суспільства. Ефективне використання потенціалу трудових ресурсів вимагає відповідної організації формування заробітної плати. Адже сучасні тенденції зміни ролі та значення трудових ресурсів є поштовхом до постановки нових завдань, які мають на меті створення відповідних умов праці для найманих працівників для підвищення їх мотивації, як наслідок, розвиток суб'єктів господарювання щодо зростання фінансового та майнового потенціалу. Зокрема, мотивація персоналу може мати вигляд додаткових ресурсів, які підприємства залучають для розвитку та підтримки трудових ресурсів.

Теоретичне обґрунтування окреслених понять, що описують сукупність ресурсів, пов'язаних із забезпеченням людини в системі трудових відносин, дасть змогу створити теоретичне підґрунтя розвитку організаційно-методологічних засад регулювання системи організації оплати праці. Для підвищення ефективності праці найманих працівників застосовують різні методи її мотивації та стимулювання. В науковій літературі існує багато підходів до визначення мотивації. Проте пере-

важно всі визначення можна звести до того, що мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які забезпечують процес спонукання працівника до діяльності, спрямованої на досягнення особистих та колективних цілей. Близькою до мотивації є стимулювання праці, що визначається як система засобів, спрямованих на спонукання працівника до конкретних дій, формування матеріальної та моральної зацікавленості в праці, а також підвищенні її результативності. Призначення мотивації праці полягає в тому, щоби змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу як створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства стає нагальним завданням керівників підприємства.

Недостатня увага до мотивації як фактору організації оплати праці, котра спонукає працівника поліпшувати результативність і продуктивність праці, підвищувати ефективність реалізації накопичуваного трудового потенціалу, призводить до невиправданих економічних витрат. Науковці І.В. Замула та К.В. Шиманська обґрунтовують значення мотиваційної діяльності працівників підприємства тим, що досягнення високої рентабельності виробництва та реалізації продукції, збереження майнового потенціалу підприємства, впровадження раціоналізаторських пропозицій та передових досягнень науково-технічного прогресу стають можливими не тільки під час провадження підприємством відповідної політики в межах вибраної стратегії розвитку, але й за умови відповідного бажання з боку працівників, оскільки правильна мотивація персоналу на досягнення загальної стратегії підприємства сприяє підвищенню командного духу трудового колективу та розуміння кожним працівником власного успіху лише в межах розвитку та зміцнення позицій підприємства загалом [3, с. 203]. Від ефективності мотивації в організації оплати праці безпосередньо залежать стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктив-

ності праці, моральний та матеріальний стан кожного працівника та колективу загалом. Досвід зарубіжних та вітчизняних компаній показує, що робітники зацікавлені в результатах своєї праці, є більш активними в соціальній та економічних сферах, мають вищу продуктивність праці, як наслідок, сприяють швидкому досягненню кінцевих результатів діяльності компанії [4, с. 204]. Тому з метою обґрунтування впливу застосування різних видів та форм мотивації на формування заробітної плати найманих працівників виникає необхідність дослідження поняття «мотивація». З точки зору управління І.В. Мушкін зазначає, що мотивація – це функція керівництва, що створює у підлеглих стимули до праці з максимальним прибутком для підприємства; прямий та непрямий вплив на персонал задля зміни його орієнтації та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу [5, с. 44]. А.М. Колот [6, с. 259] розглядає мотивацію як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Науковці також характеризують мотивацію як процес спонукання людини до діяльності з метою досягнення цілей. Як вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, трактує мотивацію О.Є. Кузьмін [7, с. 156]. Схожим визначенням користуються В.Г. Шинкаренко та О.Н. Криворучко, які розуміють мотивацію як функцію управління та процес, який здійснюють менеджери, що полягає у виявленні сил (мотивів) та розробленні стимулів, які спонукають індивідумів до дій щодо досягнення особистих цілей та цілей організації [6, с. 118]. Аналізуючи наведені погляди науковців на трактування досліджуваного поняття, термін «стимулювання» знаходимо в межах поняття «мотивація», незважаючи на одновекторну спрямованість цих процесів на розвиток підприємства (рис. 1). Враховуючи те, що мотивація персоналу передбачає понесення витрат підприємства, вважаємо, що необхідно ще визначити вплив на систему організації оплати праці застосування різних видів та форм

мотивації персоналу. Як видно з рис. 1 та наведених поглядів науковців на трактування досліджуваного поняття, термін «стимулювання» перебуває в межах поняття «мотивація», незважаючи на одновекторну спрямованість цих процесів на розвиток підприємства.

Дослідження Т.Й. Петерса (T.J. Peters) і Р.Х. Ватермана (R.H. Waterman) [9] доводить, що в системі управління персоналом на підприємствах доцільно виокремити такі ознаки мотивації праці:

1) автономія та підприємництво;

2) створення впевненості серед працівників, що їх робота має вирішальне значення для успіху підприємства, а вони самі роблять свій внесок в успіх бізнесу;

3) прямий контакт, мотивація за допомогою вартісних показників;

4) одночасна дисципліна та свобода (створення клімату, в якому відданість основним цінностям компанії супроводжується толерантністю до всіх працівників, які приймають ці цінності).

Наведені ознаки обґрунтовують те, що ефективна мотиваційна система має зосереджуватися насамперед на цінностях, а не на матеріальних факторах. Це особливо важливо під час кризи, коли змінюються умови, що визначають їх форми. Фінансові проблеми в підприємницькій діяльності та погіршення міжособистісних відносин сприяють підвищенню інтересу до нематеріальних інструментів впливу на мотивацію персоналу. Це пов'язане з тим, що такі інструменти не вимага-

ють залучення надмірних фінансових коштів. Вони, насамперед, є ефективним засобом підвищення мотивації в ситуації, коли задоволеність роботою знижується внаслідок змін на

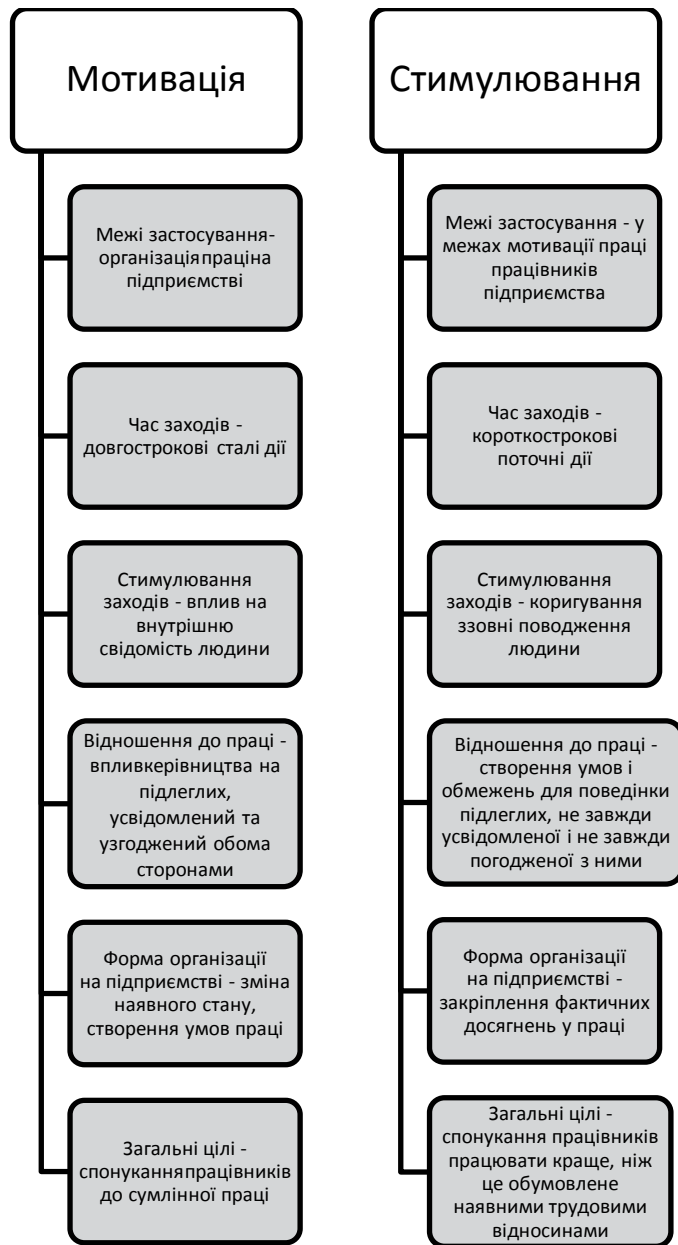


Рис. 1. Характеристика відмінних рис мотивації та стимулювання працівників

Джерело: побудовано автором за джерелом [8, с. 46]

ринку праці, що негативно впливає на фінансові показники підприємства.

Нематеріальні інструменти мотивації підсилюють мотиваційну силу матеріальних стимулів персоналу підприємств. Одночасно вони діють автономним чином та є особливо важливими для персоналу з високими соціальними потребами та їх самореалізації (повага та визнання, відносини зі співробітниками, творча активність). Серед нематеріальних інструментів особливе значення завдяки своїй ефективності мають підвищення компетентності (“empowerment”), коучинг (“coaching”), зворотній зв’язок, планування кар’єри тощо.

На міжнародному рівні розроблено міжнародні трудові стандарти щодо уніфікованого складу витрат на робочу силу (Конвенція МОП № 160 та Рекомендації МОП «Про статистику праці» від 1985 р. № 170). Відповідно до Інструкції по визначенню вартості робочої сили, яка регулює досліджуване питання в Україні, витрати на персонал трактуються як вартість робочої сили, а як синонім використовується поняття «витрати на робочу силу». В Інструкції поняття «вартість робочої сили» визначається як розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [10]. Міжнародна організація праці [11] використовує термін “labour cost”, що означає ціну або вартість праці, робочої сили, за змістом складових це є витратами на персонал.

Сутність кадрового потенціалу в науковій літературі не має однозначного трактування, тому в ході дослідження проаналізовано, систематизовано різні підходи до визначення цього поняття. В.В. Безсмертна [12, с. 49] розуміє кадровий потенціал як сукупність якісних та кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні та психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, ставлення до праці та інші якісні характеристики. Н.С. Краснокутська [13, с. 112] визначає кадровий потенціал як сукупність здібностей та можливостей кадрів забезпе-

чувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства. Дослідивши наведені вище підходи, можемо зробити висновок, що кадровий потенціал підприємства – це сукупність прогнозованих трудових можливостей суб’єкта господарювання, які визначаються характерними реалізованими якісними рисами наявного персоналу. Відповідно до цього можна погодитися з такими зарубіжними вченими, як О.Г. Шереп та І.О. Гайдай, в тому, що «управління кадровим потенціалом – це найважливіша функція будь-якого підприємства. Саме відповідне управління кадрами дає змогу забезпечити досягнення конкурентних переваг, ефективності праці і максимальної трудової віддачі персоналу. В сучасних умовах кадровий потенціал слід розглядати як сукупні можливості і здібності працівників, необхідні для здійснення дій, що забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів» [14]. Однак ефективне формування всіх складових та потенціалу підприємства загалом залежить від вміння створити оптимальну структуру ресурсів, спроможності оцінити її можливості, здатності використати набуті підприємством компетенції та врахувати наявні обмеження. Такий стан речей визначає ключову роль працівників підприємства. Тому вдосконалення кадрового потенціалу підприємств лежить в основі підвищення ефективності функціонування підприємств України в сучасних умовах [15, с. 54].

«Головна мета розвитку кадрового потенціалу підприємства визначає підцілі та принципи системи управління персоналом. Останні являють собою правила, основні положення й норми, якими повинні оперувати керівники та фахівці в процесі управління кадрами. Розвиток кадрового потенціалу передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, такі, наприклад, як розробка й здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об’єктивні тенденції, соціальні й економічні закони, враховують наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації, тобто увесь арсенал наукового знання, який і визначає можли-

вості ефективного регулювання та координацію людської діяльності» [16].

«Формування кадрового потенціалу сучасного підприємства – це створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей та навиків працівника, трудового колективу і суспільства загалом. В умовах ринку раціональне використання кадрового потенціалу полягає у повнішому виявленні й реалізації здібностей кожного працівника підприємства, використанні праці творчого характеру, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат» [17].

Висновки. Спираючись на вищезазначене, вважаємо, що вектором вдосконалення організації оплати праці має стати створення дієвого механізму мотивації праці, збільшення частки матеріальних витрат на мотивацію праці, доцільної система оплати праці, гарантування соціальних пільг, премій, винагороди, зосередження достатньої уваги на умовах та безпеці праці, створення передумов для розвитку кадрового потенціалу працівників. Важливу роль у регулюванні заробітної плати повинна відігравати держава, а саме забезпечувати сприятливе законодавче поле, встановлювати досить високу мінімальну заробітну плату, зменшувати диференціацію доходів та тінізацію заробітної плати, заохочувати підприємства до оновлення виробництва, підвищення продуктивності праці та заробітної плати.

Список використаних джерел:

1. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. 1989. URL: <http://n-t.ru/ri/fr/mz01.htm>.
2. Грішнова О.А. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах. Аспекти праці. 2013. № 7. С. 3–8.
3. Замула І.В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/43852/40553>.
4. Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами. Економічний вісник університету. 2010. № 2. С. 204–206.
5. Мушкін І.В. Нематеріальна мотивація продуктивності праці. Персонал. 2009. № 4. С. 44–49.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
7. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту. Київ: Академвидав, 2003. 416 с.
8. Сардак С.І. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. Україна: аспекти праці. 2008. № 6. С. 45–51.
9. Peters T.J., Waterman R.H. Jr. Lessons from America's Best-Run Companies. Search of Excellence. New York: Warner Books Edition, 1982.
10. Інструкція по визначенню вартості робочої сили: затверджена Наказом Міністерства України від 29 травня 1997 р. № 131. Офіційний Вісник України. 1997. № 28.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання»; КОО, 2001. 254 с.
12. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. Економіка и управление. 2007. № 3. С. 48–53.
13. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.
14. Sherep O.G., Gajdaj, I.O. Management of Mizhnarodnij enterprises of engineer of the Zaporozhia area skilled potential. Zbirnik materialiv XI Mizhnarodnij naykovo praktichnoj konferentsii "Vukluku ta perspektivu rozvutku novoj ekonomiku na svitovomy, der gavnomy ta regionalnomy rivnjax" [Collection of materials 2 the International naukovo praktichnoj conference "Calls and prospects of development of new economy are on world, state and regional levels"], Mizhnarodnij naykovo praktichnoj konferentsii, [International naukovo praktichna conference], Publishing house ZNU, Zaporizhzhya, Ukraine, 2016. P. 273–274.