

УДК 628.31

М.А.МАЩЕНКО, канд. екон. наук
Харківський національний економічний університет

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Аналізується рівень мотивації персоналу на сучасному етапі. Запропоновано методичний підхід до формування мотивованої діяльності найманих працівників до підвищення результатів виробництва.

Анализируется уровень мотивации персонала на современном этапе. Предложен методический подход к формированию мотивированной деятельности наемных работников к повышению результатов производства.

In article level of motivation of the personnel at the present stage is analysed and the methodical approach to formation of motivated activity of hired workers to increase of results of manufacture is offered.

Ключові слова: підприємство, найманий працівник, мотивація, мотиваційний механізм, заробітна плата, премія, дивіденд.

На сучасному етапі необхідною умовою підвищення результатів виробництва є формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві.

Питання мотивації персоналу розглядають як вітчизняні [2, 3, 5], так і іноземні вчені [1, 6]. Процесу управління мотивацією та мотиваційним механізмом велику увагу приділяє С. В. Мочерний [4].

Проблема мотивації розглядається представниками багатьох наук: економістами, соціологами, педагогами, юристами, філософами. Результатом є значні розбіжності у розумінні мотивації, що зумовлює необхідність спеціального дослідження цього поняття, аналізу сучасного стану і особливостей мотивації.

Вперше термін «мотивація» використав А. Шопенгауер в статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910 рр.) [2, с. 7].

В економічному словнику є наступне визначення мотивації праці: «мотивація – сукупність внутрішніх стимулів окремої людини або групи людей до діяльності, яка спрямована на досягнення цілей організації» [1, с. 344].

В економічній енциклопедії подано наступні види трудової мотивації [4, с. 493]: матеріальна; моральна; адміністративна.

Матеріальну мотивацію аналізують через систему оплати робочої сили, виплату дивідендів на акції, отримання частки доходу від особистої власності (на житло, землю та ін.).

Таким чином, факторами впливу на матеріальну мотивацію праці виступають: рівень і структура особистих доходів; диференціація до-

ходів на підприємстві та їх співвідношення з доходами в галузі, регіоні.

Під механізмом слід розуміти сукупність з'єднаних частин, які діють.

Мотивація (мотиваційний механізм) підприємництва – внутрішнє чи зовнішнє спонукання економічного суб'єкту до діяльності з метою досягнення певних цілей; інтерес до певної діяльності та способи його ініціювання та спонукання. Щодо мотиваційного механізму мотивація є первинним, висхідним поняттям і означає набір основних мотивів і відповідних варіантів реакцій поведінки на ці мотиви [4, с. 492].

Необхідним є виявлення і відображення у виробничій діяльності мотивів і стимулів праці на всіх рівнях – на макроекономічному рівні (держава) та мікроекономічному рівні (підприємство).

Якщо уявити сутність виробничого процесу, то можна сформува-ти цілі. Головна мета будь-якого виробництва полягає в отриманні максимального прибутку. Всі інші цілі є другорядними.

Для досягнення головної цілі власник засобів виробництва повинен ставити і досягати виконання:

1. Маркетингових цілей: підвищення загального обсягу продажу товарів та послуг; конкурентоспроможність товарів та послуг; збільшення сегменту ринку, який забезпечує підприємство.

2. Фінансових цілей: мінімізація податкового «пресу»; фінансова стабільність; динаміка обіговості капіталу; приріст інвестицій; оптимальна структура капіталу; підвищення курсу акції та рівня дивідендів.

3. Науково-технологічних цілей: технологічний рівень; розробка нових продуктів і технологій; придбання патентів і ліцензій.

4. Кадрових цілей: оптимальний рівень чисельності та структури персоналу; рівень кваліфікації персоналу; розвиток системи набору, добору, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; рівень продуктивності праці.

5. Організаційних цілей: впровадження ефективних технологій управління; оптимізація часових характеристик для прийняття рішень; впровадження ефективних методів організації виробництва та управління.

Праця найманих працівників спрямована на досягнення наступних цілей: високий рівень винагороди; визнання та повага; самореалізація; саморозвиток.

Вибір засобів матеріальної мотивації найманих працівників обумовлюють цільові переваги роботодавців та найманих працівників. Для цього необхідно розглянути проблему оптимального розподілу виробничого результату, оскільки якими б не були системи управління

якістю, організація виробництва, техніка і технологія – вирішальна роль належить людині з її бажанням якісно працювати. Тому головним є процес підвищення мотивації найманих працівників.

Рівень мотивації праці характеризує трудову активність працівника. На підприємстві необхідно застосовувати такі засоби мотивації, які б сприяли досягненню цілей підприємства та задовольняли б потреби найманих працівників.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, матеріального інтересу працівників. Підвищення значення трудових і статутних мотивів (перші з них породжуються роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо, а інші – прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою, а також прагненням до лідерства в колективі та якомога вищого неофіційного статусу) не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів і стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту обумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і кількості, якості та результативності праці, підвищення ефективності праці [4].

Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі, яка є основною формою доходу найманих працівників. Необхідно зауважити, що взаємозв'язок заробітної плати, як і доходів у цілому, і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий.

В.М. Гриньова та О.М. Ястремська до заходів щодо матеріальної мотивації трудових ресурсів на етапі визначення заробітної плати і пільг [3, с. 115] відносять:

- впровадження сучасних програм визначення співвідношення між основною і додатковою заробітною платою при дотриманні рівня мінімальної основної зарплати й погодженні додаткових виплат з рівнем ефективності функціонування підприємства;

- створення системи соціальних виплат і пільг, які повинні забезпечити найбільшу зацікавленість працівників в ефективному виконанні своїх трудових функцій за рахунок встановлення безпосереднього зв'язку результатів праці з розміром винагороди. Для розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності принципово важли-

вим є визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів і з'ясування їхньої природи;

– впровадження прогресивних форм оплати праці, контрактних, відрядно-преміальних.

Таким чином, до засобів матеріальної мотивації слід віднести:

– визначення заробітної плати та пільг на рівні підприємства виступає як інструмент досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавцем та підвищення ефективності праці, і є основною частиною фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості й якості витраченої праці, реальним трудовим внеском і залежна від кінцевих результатів роботи підприємства, при цьому наймані робітники прагнуть до вищої заробітної плати, а роботодавці – навпаки;

– встановлення премій.

Загальними принципами преміювання є винагорода за будь-які, нехай найменші успіхи, своєчасність, потенційна необмеженість величини премій, регулярний перегляд критеріїв преміювання у зв'язку із зміною умов діяльності організації та її економічного становища. В цілому премії допомагають гнучко оцінити індивідуальний внесок працівника в кінцеві результати, враховуючи систему диференціації посадових окладів;

– оплата часу, зайнятого підвищенням рівня кваліфікації.

Підвищення кваліфікації робітників – це безперервне організоване їхнє навчання, спрямоване на удосконалювання професійних і економічних знань, умінь і навичок. Підвищення кваліфікації робітників дозволить їм працювати на новій техніці, що приведе до збільшення продуктивності праці, а це, в свою чергу, приведе до збільшення премій за виробничі результати;

– дивідендна політика.

Дивідендна політика означає прийняття рішень керівництвом підприємства виплачувати прибутки у вигляді дивідендів або утримувати їх для інвестування. Дивідендну політику підприємство проводить згідно з його статутом та економічними завданнями певного періоду.

Таким чином, людству потрібно було пройти тривалий шлях усвідомлення суперечності між розвитком його економічної й соціальної сфер і необхідності розв'язати її підвищенням рівня життя населення. Формування ефективного мотиваційного механізму є основним завданням на сучасному підприємстві. Складовою мотиваційного механізму є забезпечення матеріальної мотивації, засобами якої виступають: визначення заробітної плати та пільг; встановлення премій; опла-

та часу, зайнятого підвищенням рівня кваліфікації; дивідендна політика.

1. Большой энциклопедический словарь. – 2-е изд. доп. и перераб. / Под ред. Азрилияна А. Н. – М.: Ин-т новой экономики, 1997. – 867 с.
2. Доронина М.С. Управление мотивацией / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. – Харьков: ХНЭУ, 2006. – 240 с.
3. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 192 с.
4. Економічна енциклопедія: У 3-х т. Т. 2 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видав. центр «Академія», 2001. – 848 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
6. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 700 с.

Отримано 10.02.2012

УДК 342.25(075) : 331.522.4

Н.О.ШЕВЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто функціональний та структурний описи системи трудового потенціалу працівників органів місцевого самоврядування та завдання оптимізації елемента регіональної мережі.

Рассмотрены функциональное и структурное описание системы трудового потенциала работников органов местного самоуправления и задание оптимизации элемента региональной сети.

The functional and structural description of the local government employees labor potential system and the task for the optimization of regional network elements have been examined.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, трудовий потенціал, елемент регіональної мережі, оптимізація, потокова модель, пропускна здатність, регіональна програма.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що ефективність розвитку регіональних систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування значною мірою залежить від ефективності її складових, необхідність розвитку (удосконалювання, оптимізації і т.д.) яких зізнається всіма беззастережно, однак щодо того, що варто змінювати і як змінювати, єдина думка відсутня. Сьогодні всі (політики, керівники й працівники самої регіональної системи) добре розуміють, що зміни повинні бути цілеспрямованими й обґрунтованими, тобто повинна існувати програма розвитку систем трудового потенціалу органів місцевого самоврядування (документ, що містить перелік основних принци-