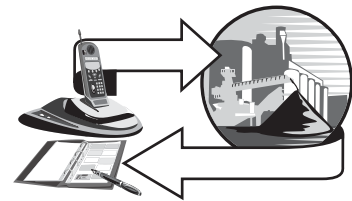

МЕНЕДЖМЕНТ



УДК 331.101

Татомир І. Л.

РОЗВИТОК ФОРМ І МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Досліджено теоретичні проблеми та практичні аспекти вдосконалення економічного механізму стимулювання праці у сфері трудової діяльності як чинника реалізації економічного розвитку. Узагальнено сутнісні характеристики праці у сфері трудової діяльності. Уточнено економічну суть та особливості стимулювання праці в сучасних умовах.

The theoretical problems and practical aspects of economic mechanism improving of work stimulating in labour activity as a factor of economic development realization have been researched. The essential characteristics of work in labour activity sphere are summarized. The economic essence and work stimulating features in up-to-date conditions have been specified.

Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання у центр уваги науковців ставить здатність економіки до ефективних та якісних перетворень. Важливою умовою та об'єктивною потребою останніх є формування нової системи мотивації праці, яка забезпечить розвиток нових форм і методів стимулювання. Об'єктивна необхідність подальшого розвитку теоретичних, методико – прикладних засад формування та реалізації ефективної системи стимулювання на підприємствах з урахуванням зарубіжного досвіду та особливостей становлення ринкової економіки в Україні визначає актуальність теми, її науково-прикладне значення.

За даною темою було проведено аналіз літературних джерел вітчизняних і зарубіжних науковців, насамперед це надбання таких авторів: Бандура С.І., Богині Д.П., Грішнова О.А., Данюка В.М., Дмитренка Г.А., Тейлора Ф., Мейо Е., Маслоу А., Файоля А., Хекхаузена Х., Герцберга Ф. та інших. Проведений побіжний аналіз теоретичних підвалин досліджень, з питань розробки ефективних методів стимулювання працівників, показує наявність резервів оптимізації як у теоретичному плані, так і у практичній розбудові мотиваційної моделі.

Не дивлячись на плідну працю вчених, деякі проблеми не мають однозначного розв'язання та потребують уточнення. Відкритою для дискусій, на сьогоднішній день, як з теоретичної, так і з практичної точки зору залишається проблема поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, що зумовлює необхідність пошуку нових підходів та вибору інструментарію, який би дав змогу визначити не тільки стиль діяльності, а й вказати на параметри, які необхідно коригувати та удосконалювати.

Варто проаналізувати існуючі підходи до визначення змісту поняття «стимулювання», як одного з найважливіших складових термінологічного апарату методологічного базису економічного розвитку. Так, Л.П. Владимірова розуміє під стимулювання праці систему вибору стимулів, що приводять до підвищення результатів праці найманого персоналу, та приведення їх у визначену супідрядність, яка забезпечує досягнення цілей підприємства [1]. На думку, О. В. Толстікової стимулювання праці

припускає створення умов (господарського механізму), при яких активна трудова діяльність, що дає певні, заздалегідь зафіксовані результати, стає необхідною й достатньою умовою задоволення значущих і соціально обумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів праці [5, с.335].

Для подолання зазначених складностей, вважаємо за доцільне систематизувати основні погляди на стимулювання трудової діяльності за укрупненими позиціями. Так, під формою стимулювання пропонуємо розуміти спосіб об'єктивного існування і вираження змісту праці, що передбачає активну взаємодію стимулів, які можуть взаємозбагачуватись, підпорядковуватись, доповнюватись, переходити і обумовлювати один одного. Метод стимулювання пропонуємо розглядати, як сукупність прийомів і засобів управлінського впливу спрямованих на покращення працездатності членів трудових колективів. Крім особистісного підходу до розуміння доцільності методів і форм стимулювання, слід зосередити увагу на їх прикладному, зовнішньому по відношенню до працівника аспекті.

Еволюція наукових уявлень стосовно розвитку форм і методів стимулювання відбувалася у руслі зміни різноманітних мотиваційних концепцій, які найбільш контрастно заявили про себе на межі ХХ-го й ХХІ ст., що обумовлено світовими процесами глобалізації, умовами розвиненого конкурентного середовища та глибокими перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головну роль мають відіграти знання, інтелект, інновації. Саме низка останніх чинників призвела, на нашу думку, до якісної трансформації форм і методів мотивації праці (див. табл.1.).

Таблиця 1

Розвиток форм і методів стимулювання в системі мотивації праці

Автор	Характеристика
1	2
Д. Карнегі	Стимулювання особистого прагнення робітника до якісного і своєчасного виконання завдання має базуватися на заохоченні його особистого самолюбства. Базовою ідеєю стимулювання людини в її бажанні зробити роботу якнайкраще вчений називає вміння переконати людину у її власних силах у виконанні роботи.
О. Здравомислов	Виділив декілька рівнів мотивації трудової діяльності: матеріальну зацікавленість в результатах праці, зміст праці, відносини в колективі, сприйняття суспільного смислу своєї праці з точки зору суспільних інтересів.
Ф. Герцберг	Виокремив наступні фактори «догоди» (задоволеності працею), а саме: досягнення й визнання успіху, робота як така (інтерес до її змісту, відповідальність, можливість професійного зростання тощо).
А. Файоль	Ініціативу розглядав як могутній стимул людської діяльності. Розвивати її слід шляхом надання самостійності у виконанні обов'язків, стимулювати та виявляти можна заохоченням заслуг.
Гамільтон	Основну увагу приділяв матеріальним стимулам. Пропонував преміювання за скорочення витрат виробництва та за економію матеріалів.
Г. Літвін, Р. Стрінгер	Велике значення надали нематеріальним стимулам, а саме впливові організаційної культури та соціального середовища на ставлення до виробництва, людей, творчості тощо.

Продовження табл. 1	
1	2
Р.Уолтонн	Виділив вісім важливих компонентів "якості трудового життя": 1) справедлива винагорода за працю, що відповідає соціальним стан-дартам і відбиває реальний вклад кожного; 2) нормальні умови праці; 3) можливість для максимального розвитку і застосування індивідуальних здібностей людей; 4) наявність умов для систематичного зростання працівників і підвищення їх кваліфікації; 5) наявність соціальної інтеграції в робітничих колективах; 6) конституалізм, тобто право на приватне життя, право відстоювати свою думку, участь у вирішенні виробничих питань; 7) справедливий розподіл часу між роботою, сім'єю і суспільством; 8) соціальна значущість праці, розуміння відповідальності підприємства перед суспільством.
Е. Мейо	Виділив наступні стимули: увага та добре ставлення, приналежність до певної групи.
Ф. Тейлор	Запропонував оплачувати працю працівників пропорційно до трудового внеску на підставі розрахунку норм витрат часу на кожен вид операції. Наголошував про необхідність стимулювання ініціативи, сумлінності, старанності, навчання працівників, турботи про них, роз'яснення цілей підприємства
Емерсон Г.	Виділяє принципи продуктивності праці, серед яких виділяє винагороду за продуктивність, справедливе ставлення до персоналу, нормалізацію умов праці, компетентну консультацію. Акцентує увагу на вирішенні психологічного аспекту проблем мотивації праці

З метою подолання опору змінам автор пропонує формувати систему стимулів для заохочення активної участі усіх працівників підприємства у здійсненні трудової діяльності, тривала дія яких могла б створити у них відповідні мотиваційні преференції. Такий підхід є методологічно виправданим, але потребує деякого уточнення.

Сучасні автори [2, 3] усі форми стимулювання поділяють на чотири групи:

- загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці;
- компенсації – специфічний набір інструментів стимулювання працівників (особливо при закордонних відрядженнях);
- нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співробітників за винятком матеріального стимулювання, а також ігри, конкурси та програми загального і спеціального навчання;
- змішане стимулювання – комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій.

Про те, вони не в повній мірі відображають суб'єктивно-об'єктивні форми стимулювання працівників. Натомість, ми пропонуємо виділити наступні (див. рис. 1.) форми впливу, які на нашу думку комплексно впливають на відтворення трудового потенціалу. Розташуємо їх в залежності від ступеня важливості для робітника за принципом побудови піраміди Абрахама Маслоу.



Рис. 1. Форми стимулювання в системі мотивації праці (складено автором)

Примітка. * - підтримуючі фактори (гроші, умови, інструменти для роботи, безпека, надійність); ** - мотивуючі фактори (визнання, ріст, досягнення, відповідальність і повноваження). Присутність обох груп факторів приносить максимальну задоволеність, наявність тільки першого фактора зводить незадоволеність від роботи до мінімуму.

Як бачимо з рисунку 1, кожній формі стимулювання працівників відповідає певний метод мотивації.

Природна неможливість відокремленого вирішення проблематики розвитку та вдосконалення матеріальних і нематеріальних методів стимулювання, впливає з незаперечного факту, що між зазначеними складовими мотиваційної системи завжди наявна така необхідна відтворювальна ланка, як праця, без якої економічний розвиток неможливий. Її організація на виробництві має враховувати те, що найсильнішою мотивація виявляється тоді, коли сформовані й діють усі групи стимулів. Стимулювання людини працею, про що майже не говориться в економічній літературі, на практиці набуло широкого застосування. Його стихійний та невпорядкований характер потребує подальшого вивчення та удосконалення.

Активним елементом мотиваційного механізму на сьогодні виступає матеріальне стимулювання, основою якого є не лише оплата праці, а й можливість її реалізації на ринку товарів та послуг. Матеріальну мотивацію трудової діяльності слід розглядати як похідну від комплексної дії низки макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі: а) рівня заробітної плати та її динаміки; б) наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості результатів праці; в) структури особистого доходу; г) матеріального забезпечення наявних грошових доходів тощо. Важливим принципом організації заробітної плати є те, що вона має відображати не так витрати на оплату праці, як внесок кожного працівника у підвищення ефективності виробництва. Через це значного поширення набули системи стимулювання за методом Скенлона. В основу їх покладено

принцип матеріального заохочення за зниження фактичних затрат живої праці у порівнянні з нормативними [4, с. 47].

Той факт, що в міру професійного зростання людина прагне задовольняти різноманітні потреби не тільки матеріального характеру, пояснюється зростанням останнім часом частки працівників, які віддають перевагу нематеріальним мотивам. Виходячи з цього, система заохочення на підприємстві, крім матеріальних стимулів, повинна включати і методи морального заохочення до праці, які забезпечують досить вагоме збільшення виробітку. Розгляд досвіду інших країн дає можливість поряд із традиційними системами морального заохочення застосовувати нові, адекватні ринковим відносинам підходи до підвищення виробничої активності працівників, серед яких концепції якості трудового життя, співучасті працівників у прибутках, планування кар'єри та ін. [2].

Важливим чинником мотивації праці і відповідно складовою нематеріальних методів стимулювання слід вважати інформованість колективу. Адже, теоретично обґрунтовано та доведено практикою господарювання, що існує пряма залежність між рівнем інформованості членів трудового колективу і мотиваційними настановами. Своєчасне забезпечення індивіда інформацією про якість виконаної ним роботи виступає засобом подолання фрустрації (дезорганізації свідомості, відчуття напруженості, тривоги, зневіри, гніву та ін.). За умов об'єктивної оцінки інформація, з одного боку, сприяє підвищенню певності в роботі, збереженню добрих взаємовідносин в колективі, з другого може полегшувати процес самонавчання і самореалізації особистості.

Розглядаючи питання вибору форм і методів стимулювання працівників, необхідно завжди пам'ятати про психологічний аспект цієї проблеми. Адже різні категорії працівників мають розбіжності у своєму ставленні до тих форм стимулювання, які мають застосовуватись з огляду на рівень кваліфікації, стаж роботи, стать, вік, освітній рівень та інші фактори. Адекватно реагувати на зміни в оцінці своєї праці людина починає лише тоді, коли її власна оцінка буде визначати ці зміни як суттєві. Крім того, стимулююча дія матеріальних виплат спостерігається лише при певному її значенні і до певної межі. В зв'язку з цим достатньо ефективним буде також поєднання різного роду пільг, заходів соціального захисту, забезпечення здійснення потреб працівників у спілкуванні, самореалізації, які будуть гармонійно доповнювати традиційні способи матеріального стимулювання, спрямовувати більшу увагу роботодавця на конкретного працівника. У будь-якому разі це буде справляти позитивний психологічний вплив на працюючого, створювати додаткові мотиви для його трудової активності.

Література:

1. Владимирова Л. П. Экономика труда / Л. П. Владимирова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд. дом «Дашков и К», 2002. – 300 С.
2. Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства: автореф. Дис. На здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.09.01 – „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / І. А. Грузіна. – Харків, 2004. – 23 с.
3. Дубчак І. В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / І. В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - №7 (37). – С. 170-176.
4. Коваленко В. М. Організаційні та фінансові аспекти використання трудового потенціалу робочої сили / В. М. Коваленко // Фінанси України. - 2001. - №9. – С.43-48.
5. Толстікова О. В. Методичний підхід до вибору адекватних методів мотивації соціальних потреб / О. В. Толстікова // Коммунальное хозяйство городов. Научно – технический сборник. - 2006. - №71. – С.333-337.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Осецьким В.Л. 29.11.08*

*Надійшла до редакції
06.12.08*