

АНАЛІЗ НАПРЯМКІВ МАТЕРІАЛЬНОГО І МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація. В статті проаналізовано основні підходи до матеріального та нематеріального стимулювання персоналу підприємства в системі менеджменту.

Ключові слова: мотивація, система управління, стимулювання праці, ефективність, аналіз.

Abstract. The article analyzes the main approaches to material and intangible incentives for enterprise personnel in the management system.

Keywords: motivation, management system, labor stimulation, efficiency, analysis.

В сучасних умовах господарювання діють тенденції до швидких зміни, вимоги до підприємств щодо підвищення ефективності їх діяльності та рівня конкурентоспроможності. Одним з основних чинників забезпечення розвитку підприємства, є забезпечення ефективної системи менеджменту, одне з центральних місць в якій посідають фактори мотивації і стимулювання персоналу. Тому дослідження стимулювання праці набуває важливого значення, в зв'язку із тим, що вирішення задач, котрі стоять перед суспільством, можливе тільки за умови створення відповідної потужної системи стимулювання та застосування прогресивних форм і методів стимулювання працівників, які б підвищили рівень результативності та продуктивності її праці.

Дослідженням проблем стимулювання праці присвячено праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, А. Маслоу [1], Ф. Герцберг [2], Ф. Тейлор [3], М. Фоллет, Д. МакКлеланд [4] та багатьох інших. Значного внеску у розвиток цього питання зробили і такі вітчизняні вчені, як А. Колот [5], О. Бугуцький, Д. Куликова, Д. Богиня [6], В. Нестеренко та інші. Також дослідження питань теми стимулювання праці розкрито у працях Д. Петраченко [7], С. Коритко [8], О. Лозовського [9] та багато інших.

У таблиці 1.1 розкрито напрямки дослідження питань стимулювання праці за напрацюваннями різних дослідників-економістів.

У зазначених в таблиці працях знайшли відображено питання, визначення мотивації та стимулювання персоналу, розкрито аспекти оцінки ефективного використання трудового потенціалу та підвищення результативності та продуктивності праці персоналу з метою ефективного менеджменту підприємства.

Система мотивів і стимулів праці має базуватися на певній нормативно-правовій базі. Працівник має знати, які вимоги висуваються до нього, яка буде винагорода за мови їх одержання і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно лише за умови, коли органи управління вміють досягати і підтримувати той рівень роботи, за який отримують винагороду.

Процес стимулювання – це така дія на працівника, яка містить сферу його інтересів, бажань, прагнень, цілей, мотивацію поведінки. В основі стимулювання лежить взаємодія макро- та мікросередовища працівника. В зв'язку із цим метою стимулювання є зацікавлення працівника працювати краще, продуктивніше, ніж це зазначено в трудових відносинах.

Таке розмаїття визначень свідчить, що стимулювання праці – це складне і багатогранне явище, котре потребує комплексного вивчення.

Основним засобом підвищення ефективності роботи на сучасних підприємствах є забезпечення зростання рівня продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці повинно забезпечувати таку її організацію, за якої зменшується трудомісткість виробництва одиниці продукції. В зв'язку із цим гостро постає проблема ефективного використання трудових ресурсів, що прямо впливає на результати

діяльності підприємства. Основними чинниками збільшення продуктивності праці є мотивація та стимулювання працівників підприємства.

Таблиця 1.1 – Напрямки вивчення питань стимулювання праці

ПІБ вченого	Напрямок дослідження
Дж. Бентхем [10]	Теорія «батога і пряника», що визначається простотою мотивів та стимулів, спрямованих на досягнення поставлених цілей
Ф. Тейлор [3]	Теорія «наукового управління», що передбачає пропозиції оплачувати роботу тих, хто виробив більше продукції, пропорційно їхнім внескам
Е. Мейо [11]	Соціальна теорія, де головними складовими підвищення мотивації персоналу виступають наступні: «освіта службовців», «паритетне управління», «групові рішення», «гуманізація праці»
Р. Лайгерт [12]	Структура ідеального управління на підприємстві/ Показав, що на мотивацію праці впливає суб'єктивне сприйняття людиною свого місця в організації, наявність лідерських, організаторських і комунікативних якостей
А. Маслоу [1]	Теорія людських потреб (у вигляді піраміди) та їх поділ на первинні (фізіологічні) та вторинні (приналежності, самоповаги та самореалізації)
Д. МакГрегор [13]	Теорія потреб «Х» та «У»
Р. Хекман [14] Г. Олдхем	Теорія характеристик праці, яка визначила основні детермінанти, що мотивують людину працювати
К. Альдерфер [15] Ф. Герцберг [2] Д. МакКлелланд [4]	Прихильники змістовної теорії, які доводили, що вивчення потреб людини є основним мотивом їх діяльності
В. Врум [15]	Теорія очікувань або модель мотивації
Е. Шейн [16]	Висунув концепцію організаційного розвитку й організаційної культури
С. І. Барнард [17]	Доводив рівновагу між спонуканням членів колективу до активної діяльності та їх реальним внеском у досягнення поставлених цілей
Т. Парсонс [18]	Аналізував «типові перемінні діяльності», фіксує в якості мотивації людини співвідношення «досягнутого»
Л. Фестінгер [19]	Розробив теорію соціального порівняння.
В. Скіннер [20]	В теорії підкріплення доводив залежність людської поведінки від оточуючого середовища

Основним засобом підвищення ефективності роботи на сучасних підприємствах є забезпечення зростання рівня продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці повинно забезпечувати таку її організацію, за якої зменшується трудомісткість виробництва одиниці продукції. В зв'язку із цим гостро постає проблема ефективного використання трудових ресурсів, що прямо впливає на результати діяльності підприємства. Основними чинниками збільшення продуктивності праці є мотивація та стимулювання працівників підприємства.

Основним підґрунтям досягнення високого рівня життя людей є стимулювання праці, яке спрямоване на задоволення потреб та врахування інтересів працівників. Стимулювання праці – це створення певних умов праці для працівника, які спонукатимуть його працювати із відповідною продуктивністю. Ефективне стимулювання працівника впливає на підвищення загального рівня продуктивності праці. Тому воно передбачає усі можливі методи мотивації, впливу, винагороди: адміністративні, матеріальні, соціально-регуляційні, моральні. Адміністративні методи стимулювання праці передбачають вплив на працівника шляхом наказів чи завдань. У свою чергу, економічне, матеріальне стимулювання праці передбачає використання в якості мотиваторів вартісних засобів, тобто безпосереднього економічного впливу на працівника. Соціальна функція стимулювання праці передбачає забезпечення працівнику певного комплексу економічних і соціальних благ. Зрозуміло, що рівень доходів спонукає працівника до відповідності його певній професійно-кваліфікаційній структурі виробництва. Ефективність системи стимулювання полягає в забезпеченні задоволеності потреб і спрямуванні праці окремого працівника на досягнення загальних цілей підприємства.

Алгоритм стимулювання праці можна подати у вигляді двох компонент, що пов'язані між

собою (рисунок 1.1):

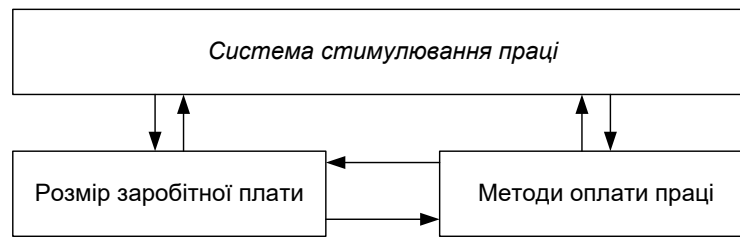


Рисунок 1.1. – Система стимулювання праці

- Границі зростання заробітної плати, що стимулюватимуть до праці.
- Застосування сучасних методів оплати праці.

Трудова діяльність може бути охарактеризована цілим рядом аспектів, що формують конкретні цілі стимулювання праці, а також утворюють загальну структуру.

Існують різноманітні види стимулювання праці (рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 – Види стимулювання праці



Рисунок 1.3 – Групи чинників стимулювання праці

В залежності від наявності чи відсутності компонентів соціального захисту. Наявний соціальний захист – це ліберальна. Відсутній – жорстка.

В залежності від самостійної чи найманої праці: самостійна – це ліберальна, несамостійна – жорстка.

Також в умовах сучасного господарювання розрізняють актуальні та перспективні стимули.

Актуальні стимули пов'язані із значенням оплати праці як джерела повсякденного існування.

Перспективні направлені на задоволення більших потреб працівника.

Стимулювання праці може бути прогресивним та регресивним.

Усі стимули праці можна розподілити на три групи (рис. 1.3):

- матеріальні
- нематеріальні
- комплексні.

Однак, для ринку працівників України заробітна плата сьогодні є найважливішою складовою системи стимулювання праці. Також це вагомий інструмент впливу на ефективність праці працівника, але при всій значимості, який не перевищує 70-80% доходу працівника. Це пов'язано із тим, що в сучасних ринкових умовах в Україні спостерігається рівень оплати праці нижчий, аніж в країнах Європи, навіть з перехідною ринковою економікою. Тому насамперед роботодавці повинні орієнтуватися на матеріальне стимулювання працівників. Матеріальне мотивування та стимулювання може значно підвищити трудову активність та сприяти досягненню цілей підприємства. Саме коли працівники зможуть забезпечувати гідний рівень життя для себе та своєї сім'ї, їхні мотиви до праці зростуть у разі, тому оплата праці є основним мотивом до роботи для працівників та одним зі стимулів впливу на останніх з боку роботодавців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Герцберг Ф. Мотивация к работе. Москва : Вершина, 2017. 238 с.
2. Тейлор Ф. Научная организация труда. М. : НКПС Транспечать, 1925. 276 с.
3. Smith, C.P., with Atkinson, J.W., McClelland, D.C., and Veroff, J. (eds.) (1992). Мотивация та особистість: Довідник з аналізу тематичного змісту. Нью-Йорк: Cambridge University Press.
4. Колот А. М. Мотивация персонала: підручник. Вид. 2-ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2017. 340 с.
5. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников : монография / Г.Т. Куликов ; отв. ред. Д. П. Богиня. К. : Ин-т демографии и соц. исследований НАНУ, 2016. 244 с/
6. Петраченко Д. Мотивация і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства. Схід. 2019. №9. С. 23-27.
7. Коритко С., Миронов Ю. Формування системи мотивації праці на підприємстві // Електронний науковий вісник «Керівник.ІНФО». - URL: <https://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>
8. Лозовський О. М. Мотивация як складова ефективного управління персоналом. 2018. № 7(2). С. 41-44. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_7%282%29_11
9. Bentham J. The Collected works of Jeremy Bentham : the Correspondence / edited by Timothy L.S. Sprigge. Vol. 1: 1752-76. London : The Athlone Press, 1968. 424 p.
10. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. Boston : Graduate School Administration, Harvard University, 1946. 318 p.
11. Likert R. The Human Organization / R. Likert. New York : Mc Graw-Hill, 1967. 258 p.
12. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. N.Y. : McGraw-Hill, 1960. 256 p.
13. Хэжман Дж.Р. Теория характеристик работы / Дж.Р. Хэжман, Г.Р.Олдхэм/ по Н.В. Прусовой. «Психология труда». Москва : Эксмо, 2018. 160 с.
14. Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings / C.P. Alderfer. New York : The Free Press, 1972. 200 p.
15. Vroom V.H. Work and motivation [Electronic recourse] / V.H. Vroom. – New York : R.E. Krieger Publishing Company, 1964. 331 p. Access mode: <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>.
16. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн // Пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. Санкт-Петербург : Питер, 2016. 336 с/
17. Barnard C.I. The Functions of the Executive / C.I. Barnard. Cambridge (MA) : Harvard University Press, 1938. 384 p.
18. Парсонс Т. О структуре социального действия. Москва : Академический Проект, 2020. 880 с.
19. Festinger L.A. Theory of Social Comparison Process / L.A. Festinger // Human Relations. 1954. № 7(1). P. 117-140.
20. Skinner B.F. Beyond Freedom and Dignity / B.F. Skinner. New York : Alfred A. Knopf, 1971. 320 p.

Адлер Оксана Олександрівна – кандидат технічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет. oksana_adler1983@ukr.net

Adler Oksana – Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University. oksana_adler1983@ukr.net

Дорошенко Віктор Олексійович – студент групи МПОУз-20мз, Вінницький національний технічний університет.

Doroshenko Viktor – student of the group MPOUZ-20mz, Vinnytsia National Technical University.