

Очевидно, сьогодні поняття продуктивної праці може становити лише історичний інтерес. Практично треба говорити про рентабельну чи нерентабельну працю як у сфері матеріального виробництва, так і в інтелектуальній сфері — при створенні набутків науки, літератури, мистецтва. Розходження в ефективності окремих видів праці звичайно пояснюються розходженнями в складності виконуваних робіт, а отже, і у витратах на підготовку робітників і фахівців.

Завдання підвищення ефективності праці завжди актуальне для економіки. Невипадково в країнах з соціально орієнтованою розвиненою ринковою економікою функціонують спеціальні установи, що розробляють технології управління продуктивністю. Наприклад, у Західній Європі багато національних центрів продуктивності праці об'єднуються Європейською асоціацією національних центрів продуктивності, у Південно-Східній Азії діє Азіатська організація продуктивності праці, у США — Американський центр продуктивності праці та ін. [4].

Звернімо увагу, що поняття ефективності стосується не лише економічних, але і соціальних процесів. Більше того, підвищення економічної ефективності має сенс лише у тому випадку, якщо воно призводить до покращання і соціальних результатів. Вироблена продукція і одержаний прибуток важливі не самі по собі, а лише як засоби підвищення рівня життя людей.

Нова концепція продуктивності праці, адекватна соціально орієнтованій ринковій економіці, передбачає, що найпродуктивнішим і потенційно невичерпним ресурсом, межі якого постійно розширюються, є не безмежне нарощення виробництва і не економія як така, а якісні зрушення у споживанні, способі життя загалом, у людському розвитку. Реалізація цієї концепції передбачає орієнтацію виробництва на перспективні суспільні потреби, ранжовані за мірою їх важливості для людського розвитку.

Висновки. Зростання продуктивності праці не лише визначає динаміку валового внутрішнього продукту, але й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва в розрахунку на одиницю отриманого ефекту, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. Це зростання забезпечує тісний взаємозв'язок економічного зростання із розширенням можливостей споживання (збільшенням купівельної спроможності) основної маси населення. Це визначає роль і практичне значення підвищення продуктивності праці не лише як принципу і завдання економічної політики на всіх рівнях, але й як важливого критерію дослідження стану й регулювання економічних процесів.

Література

1. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Н.І. Єсінова— К.: Кондор, 2006. — 432 с.
2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. / А.В. Калина — К., 2001. — 310 с.
3. Богиня Д.П. Основы экономики праці. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова —К. : Знання Прес, 2001. — 312 с.
4. Нижник В.М. Удосконалення системи регулювання затрат і результатів праці в умовах транзитивного періоду / В.М. Нижник // Регіональна економіка. — 2003. — №1. — С. 194-203.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина. / О.А. Грішнова — К. : Знання, 2006. — 559 с.

Надійшла 28.05.2010

УДК 331.101.3

О. А. КОВАЛЬЧУК
Вінницький національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ МНОЖИНИ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Здійснено вибір та обґрунтування основних кількісних та якісних показників, що визначають рівень мотивації працівників підприємства за критеріями повноти, дієвості та мінімальності.

The choice and substantiation of the basic quantitative and quality indicators which determine a level of motivation of workers of the enterprise behind criteria of completeness, effectiveness and a minimality is carried out.

Ключові слова: мотивація персоналу, кількісні та якісні показники.

Якщо прослідкувати розвиток ставлення до персоналу в організації, то спочатку його розглядали як витратний матеріал, потім — як ресурс, інвестицію, а сьогодні — як рушійну силу, потенціал організації. У процесі розвитку уявлення про людину в організації змінювалися інструменти дії, але інформація про потенціал працівників дотепер обмежується відомостями про обліковий склад, середній вік і професійний рівень. Звичайно, досвід менеджерів і постійний контакт із персоналом дає більше інформації про мотивацію працівників, але не завжди об'єктивну. Мотивація та її рівень залишаються інтуїтивним знанням менеджерів. Таким чином, проблема оцінка мотиваційних процесів є надзвичайно актуальною та потребує детального вивчення.

Для вирішення задачі оцінювання рівня мотивації персоналу необхідно визначити оптимальну множину кількісних та якісних оцінювальних параметрів, що буде відповідати умовам повноти, дієвості та мінімальності.

За критерієм повноти необхідно сформулювати таку кількість параметрів, яка б у повному обсязі характеризувала рівень мотивованості персоналу на підприємстві, тобто охоплювала три основні складові мотивації: бажання бути працівником даної організації, виконувати свою роботу та намагатися виконувати її якомога якісніше.

Зокрема, перша складова, на думку автора, виявляється в показниках, які характеризують стабільність, стійкість кадрів на підприємстві: плинність кадрів, змінюваність робочої сили, сталість кадрів, оборотність робочих місць.

Плинність кадрів характеризується коефіцієнтом плинності кадрів, який визначається як співвідношення чисельності працівників, звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни та середньоспискової чисельності працівників.

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{\bar{Ч}},$$

де $K_{пл}$ – коефіцієнт плинності кадрів;

$Ч_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни;

$\bar{Ч}$ – середньоспискова чисельність працівників.

Коефіцієнт змінюваності (заміщення) робочої сили визначається як співвідношення кількості вибулих осіб, замість яких мають бути прийняті на підприємство нові робітники, та середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{зм} = \frac{Ч_{виб}}{\bar{Ч}},$$

де $K_{зм}$ – коефіцієнт змінюваності робочої сили;

$Ч_{виб}$ – кількості вибулих осіб, замість яких мають бути прийняті на підприємство нові працівники.

Коефіцієнт сталості кадрів обчислюється як співвідношення чисельності працівників, які працювали весь період (рік) та середньоспискової чисельності персоналу.

$$K_{ст} = \frac{Ч_{пр}}{\bar{Ч}},$$

де $K_{ст}$ – коефіцієнт сталості кадрів;

$Ч_{пр}$ – кількості працівників, які працювали весь період (рік).

Чисельність працівників, які працювали весь період, визначається таким чином:

$$Ч_{пр} = Ч_{поч} - Ч_{зв} + Ч'_{зв},$$

де $Ч_{поч}$ – чисельність працівників на початок періоду;

$Ч_{зв}$ – кількість звільнених;

$Ч'_{зв}$ – звільнені у звітному році з-поміж прийнятих у цьому ж періоді.

Коефіцієнт оборотності робочих місць — це співвідношення кількості всіх вибулих працівників та кількості місць, на яких сталася заміна працівників.

Друга складова мотивації виявляється в таких показниках, як коефіцієнт ефективного використання робочого часу, коефіцієнт втрат робочого часу та коефіцієнт трудової дисципліни.

Коефіцієнт використання робочого часу характеризує рівень використання максимально можливого робочого часу і визначається як співвідношення ефективного, фактично відпрацьованого часу одним працівником або групою працівників за даний період часу (з урахуванням повного забезпечення умов праці) та максимально можливого фонду робочого часу.

$$K_{ef} = \frac{\Phi_{факт}}{\Phi_{max}},$$

де K_{ef} – коефіцієнт ефективного використання робочого часу;

$\Phi_{факт}$ – фактично відпрацьований час одним працівником або групою працівників за даний період часу (з урахуванням повного забезпечення умов праці);

Φ_{max} – максимально можливий фонд робочого часу.

Коефіцієнт втрат робочого часу визначається таким чином [1]:

$$T_{заг} = \frac{T_1 + T_2 + T_3}{\bar{Q}},$$

де $T_{заг}$ – загальні втрати робочого часу на одного працівника за звітний період;

T_1 – втрати робочого часу, спричинені хворобами працівників, людино-днів;

T_2 – втрати робочого часу через цілоденні простої підприємства, людино-днів;

T_3 – втрати робочого часу через адміністративні відпустки та прогули працівників, людино-днів.

Ефективність системи мотивації працівників на підприємстві впливає на рівень їх трудової дисципліни, що визначається відносинами взаємної відповідальності працівників, заснованими на свідомому і добровільному виконанні ними передбачених діючими законодавчими і нормативними актами про працю правил поведінки, відповідно до їх трудових функцій та обов'язків [2].

Коефіцієнт трудової дисципліни є важливим показником, що характеризує співвідношення кількості випадків порушення трудової дисципліни та середньоспискової чисельності працівників.

$$K_{ТД} = \frac{П_{ТД}}{\bar{Q}},$$

де $K_{ТД}$ – коефіцієнт трудової дисципліни;

$П_{ТД}$ – кількість випадків порушення трудової дисципліни.

До основних порушень трудової дисципліни належать: запізнення; прогули (цілоденні або внутрішньозмінні); поява на роботі в нетверезому стані; несвоєчасне або не в повному обсязі виконання своїх трудових обов'язків.

Третя складова може виявлятися в таких показниках, як продуктивність праці, якість праці, лояльність та трудова активність.

Продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та витрат праці.

Отже, продуктивність праці – це показник її ефективності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку.

$$ПП = \frac{Q}{\bar{Q}},$$

де ПП – продуктивність праці;

Q – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг).

Якість праці можна визначити співвідношенням питомої ваги браку і рекламцій та середньоспискової чисельності персоналу [1].

$$K_{як} = \frac{Б}{\bar{Q}} \cdot 100,$$

де $K_{як}$ – коефіцієнт якості праці;

Б – питома вага браку і рекламцій.

Якісними показниками оцінки рівня мотивації є лояльність та трудова активність.

Для оцінки лояльності персоналу відсутні єдині уніфіковані формалізовані підходи. На думку автора, ступінь лояльності персоналу можна оцінити на базі таких показників: дотримання норм, правил, традицій організації; довіра, повага до керівництва; відсутність витоку інформації; участь в суспільному житті організації.

Рівень трудової активності характеризується такими показниками:

- 1) ініціативність – здатність висувати нові ідеї, пропозиції, вміння самостійно розпочинати справу;
- 2) самовіддача – максимальна віддача зусиль, знань, здібностей;
- 3) сумлінність – виконання роботи старанно та добросовісно;
- 4) ентузіазм – захоплення роботою, сильний запал та піднесення.

На другому етапі формування множини показників для оцінювання мотивації персоналу на підприємстві обмежимо сформовану за критерієм повноти кількість параметрів з використанням критерію їх дієвості.

Отже, слід виключити показники економічних результатів праці, такі як продуктивність праці та якість праці, оскільки, крім мотивованості персоналу вони враховують й інші чинники.

За рахунок удосконалення системи мотивації персоналу можна підвищити рівень продуктивності праці [3], однак, на думку автора, за допомогою показника продуктивності праці неможливо оцінити поточний рівень мотивації персоналу на підприємстві, оскільки на продуктивність праці крім мотиваційної політики впливають також рівень техніки і технології, який визначається ступенем механізації та автоматизації виробничих процесів, застосуванням прогресивних технологій, нових видів сировини та матеріалів; наявність сегменту ринку, що дає можливість підприємству реалізувати продукцію, змінювати її асортимент та об'єм; організація управління підприємством, його організаційна структура, система управління виробництвом, управлінські технології, ступінь автоматизації системи управління, чітке визначення завдань підрозділів тощо.

Щодо показника якості праці, то кількість бракованої продукції чи рекламаций не завжди залежить від працівника та рівня його мотивації, а можуть бути спричинені іншими чинниками: неякісна сировина та матеріали, несправне обладнання, недостатня кваліфікація працівників, умови та складність роботи тощо.

За критерієм мінімальності необхідно виключити використання корельованих, полімерних показників. Наприклад, стійкість, стабільність кадрів на підприємстві можна характеризувати за допомогою коефіцієнтів плинності кадрів, змінюваності (заміщення) робочої сили, сталості робочих кадрів, оборотності робочих місць. Для оцінки рівня мотивації персоналу автор пропонує використати показник плинності кадрів, оскільки він характеризує рух кадрів на підприємстві, що зумовлений незадоволеністю працівників певними обставинами роботи або незадоволеністю власника (адміністрації) виробничою поведінкою працівника. Висока плинність кадрів свідчить про низький рівень мотивації праці персоналу. Управління даним процесом, насамперед, полягає у мінімізації відхилення між потребами та інтересами працівників і конкретними можливостями їх задоволення. Аналіз показника плинності кадрів необхідний для прийняття рішення щодо розробки та оптимізації системи мотивації персоналу [4].

Корельованими є також показники ефективного використання робочого часу та втрат робочого часу. На думку автора, необхідно виключити останній, оскільки він характеризує також втрати робочого часу з причин, що не залежать від працівників.

Отже, автор пропонує для визначення рівня мотивації персоналу використовувати такі показники:

- 1) коефіцієнт плинності кадрів;
- 2) коефіцієнт ефективного використання робочого часу;
- 3) коефіцієнт трудової дисципліни;
- 4) лояльність персоналу;
- 5) трудова активність.

Література

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с.
2. Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом : [учеб.-метод. пособие] / Г.В. Щёкин. — К. : МАУП, 2002. — 832 с. : ил.
3. Азарова А.О. Визначення впливу мотиваційних чинників на продуктивність праці персоналу / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2006. – № 214. – С. 743 – 749.
4. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА, 2002. – 638 с.
6. Колот А.М. Мотивация персонала : [підручник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

Надійшла 28.05.2010