

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВОГО ДЖЕРЕЛА ДОХОДІВ ПРАЦЮЮЧИХ НА ОСНОВІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

В статті розглядається питання удосконалення оплати праці працівників виробничої та невиробничої сфер. Запропонована стимулююча динамічна модель регулювання оплати праці залежно від рівня продуктивності та ефективності. The article discusses the improvement of wages of production workers and non-production sectors. The proposed regulation stimulating dynamic model of pay depending on the level of productivity and efficiency.

Ключові слова: оплата праці, ефективність праці, модель регулювання оплати праці, продуктивність праці.

Вступ. Питання оплати праці завжди стоять на порядку денному оскільки від їх стану залежить рівень використання факторів виробництва та його результативність. Оплата праці є основним джерелом формування доходу працюючого населення і від того, як регулюється заробітна плата, залежить рівень соціальної справедливості в країні.

Мета дослідження. Кожний суб'єкт ринкової системи обирає самостійно той чи інший підхід до оплати праці своїх працівників, виходячи зі своїх можливостей і бачення механізму формування системи винагороди за працю. В той же час повинні існувати певні межі, які б регулювали оплату праці залежно від отриманого результату. Саме тому автор пропонує модель системи оплати праці з урахуванням вкладу працівників.

Аналіз літературних джерел. Питанням оплати праці присвячено багато статей, книжок і навчальних посібників. Але в той же час рідко можна зустріти праці, які пропонують щось нове або глибоко аналізують існуючий стан і ситуацію з цього питання. В той же час з окремих сфер діяльності можна зустріти цікаві публікації. Так, у банківській сфері становлять інтерес роботи Кравченка О.М., Киртовської М.П., Матвієнко П.В.

Ефективність – це ключова проблема економіки, а правильне розуміння цієї категорії, уміння точно її визначати і прораховувати, знаходити нові резерви її підвищення – основне професійне призначення економістів [1, с. 355]. Враховуючи це та той факт, що питання підвищення ефективності та продуктивності праці тісно пов'язане з нагальною проблемою сьогодення – забезпеченням сталого економічного розвитку України – управлінню продуктивністю у сфері виробництва присвячено багато робіт вітчизняних учених, таких як П. Буряк, М. Григор'єва, О. Грیشнова, Г. Дороніна, С. Калініна, Б. Карпінський, А. Колот, Н. Лук'янченко, Н. Єсінова та ін.

На відміну від ступеня розробки проблеми підвищення ефективності та продуктивності праці в промисловості, в невиробничій сфері висвітлені лише окремі аспекти цієї багатогранної проблеми. Так А. Герасимович, М. Алексеєнко, І. Парасій-Вергненко у процесі висвітлення теоретичних основ комплексного аналізу діяльності до показників, на базі яких здійснюється розрахунок рівня ефективності управління фінансовими установами, відносять і показник продуктивності праці. О. Васюренко, розкриваючи основні компоненти менеджменту невиробничої сфери, акцентує увагу на оцінці її прибутковості.

Постановка завдання. В умовах нестабільного розвитку економіки важливим моментом є розподіл доходів, і якщо система розподілу не стимулює зростання виробництва і держава не регулює ціни та заробітну плату (прямими, непрямими або ринковими формами), то вона неодмінно стикається з нерівністю доходів. Зараз, як відмітив В. Янукович у своїй звітній, за сто днів правління, доповіді, в нашій країні приблизно 30 відсотків населення знаходиться на межі бідності. Це говорить про те, що держава не виконує одну зі своїх розподільчих функцій, тобто недостатньо реалізує зв'язок між розміром винагороди і кінцевим результатом. Крім того, ринковий погляд на проблему соціальної справедливості, а саме справедливий характер розподілу, не регулюється ринком. Тому державі необхідно розробити заходи і моделі регулювання економіки, щоб створити передумови „запуску” такого ринкового механізму. Але для цього необхідно, щоб на мікрорівні при первинному розподілі доходів діяла модель, яка б регулювала оплату праці залежно від досягнутих результатів. А для цього слід спочатку розвинути утилітарний погляд на проблему соціальних членів суспільства, і лише після цього можна переходити і створювати умови для ринкової соціальної справедливості. Саме такий шлях дозволить сформувати ринкову модель розвитку економіки країни і забезпечить справедливий характер розподілу.

Результати дослідження. Для того, щоб забезпечити виконання поставленого завдання, нами була розроблена теоретична динамічна модель оплати праці, яка була опробована на ряді підприємств різних галузей економіки. В основу цієї моделі були покладені такі показники як ефективність праці, продуктивність праці, рентабельність витрат на персонал, прибутковість організації...

Ефективність праці – співвідношення між результативністю праці та величиною витрат (у тому числі ступенем раціонального використання ресурсів), що виражається у досягненні максимального ефекту при мінімальних витратах. Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожен з аспектів

якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії. Такими категоріями є продуктивність, якість, результативність праці тощо [1, с. 358]. Продуктивність праці – це найважливіший із показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці [2, с. 512]. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) продуктивність праці – це ступінь ефективності використання конкретної праці, і в її визначенні закладено поняття праці, здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції [3, с. 11]. Залежно від того, чим виражені економічні результати в розрахунку ефективності праці (людського капіталу) обсягом продукції (послуг) чи розміром отриманого прибутку розрізняють показники: продуктивність праці та прибутковість (рентабельність) праці відповідно [4, с. 241-242]. Загалом, продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що служить для визначення плодотворності трудової діяльності працівників – головної продуктивної сили суспільства. Його застосування дає змогу оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу підприємства [5, с. 70].

До ключових показників ефективності праці відносять її продуктивність. Класик сучасного менеджменту П. Друкер вважає, що метою управління персоналом у XXI ст. повинно стати забезпечення максимальної продуктивності специфічних навичок і знань кожного окремого працівника. Менеджмент повинен бути орієнтованим на результат і ефективність діяльності організації. Тому першочергове завдання менеджменту полягає в тому, щоб визначити, яких результатів і продуктивності дана організація вже досягла. Поставлене завдання саме по собі є досить складним і одним з найважливіших [6, с. 40, 63-64].

Оскільки для кожної організації вивчення проблеми підвищення продуктивності праці має надзвичайно важливе значення, питання правильного вибору показників продуктивності праці як у виробничій, так і невиробничій сфері є необхідною передумовою успішності її вимірювання та оцінки. Адже не можна керувати економічною діяльністю, не маючи показників продуктивності праці, і не можна контролювати її, не маючи критеріїв для її вимірювання.

Слід зазначити, що кожна організація визначає свої критерії для оцінки роботи персоналу, але в той же час аналіз окремих показників дає можливість отримати оцінку діяльності з позиції конкретного працівника, чого недостатньо для комплексної оцінки ефективності праці. Для узагальнення результату аналізу ефективності праці, оптимального використання ресурсів у процесі досягнення відповідного рівня ефективності праці, отримання комплексної оцінки та проведення порівняльної характеристики з іншими організаціями доцільно визначити інтегральний показник ефективності праці персоналу організації. Для розрахунку інтегрального показника автор пропонує таку формулу:

$$\int E = \sum_{i=1}^n \frac{P_i}{N_i}, \quad (1)$$

де $\int E$ – інтегральний показник ефективності праці ($i = \overline{1, n}$; де n – кількість показників);

P_i – фактичне значення i -го показника;

N_i – нормативне значення i -го показника.

Для розрахунку інтегрального показника всі показники мають бути невід'ємними і однонаправленими, тобто їх зростання означає покращання ефективності праці в цілому по організації.

До основних факторів, що впливають на ефективність праці в організації, можна віднести: мотиваційні механізми і, передусім, ефективну систему оплати праці; оптимальне використання наявних людських і матеріальних ресурсів (плинність персоналу; втрати робочого часу; повне використання матеріальних і нематеріальних ресурсів та ін.); удосконалення рівня надання послуг і їх якість; організаційну структуру; інноваційний тип управління працею (безперервна інноваційна діяльність, розробка та застосування більш ефективних засобів і технологій); освоєння нових сегментів ринку; удосконалення бізнес-планування у взаємозв'язку з завантаженням працівників; удосконалення організації праці та розвитку персоналу.

Стрижневим напрямом стратегії управління персоналом є забезпечення ефективності мотивації праці – досягнення такої сили трудової мотивації та результативності праці, яка відповідає реалізації економічних і соціальних цілей організації та особистих цілей працівників. Ефективність трудової мотивації має досягатися завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління організацією.

Ключовим фактором підвищення ефективності праці є дієва система мотивації персоналу. На сучасному етапі розвитку економічних відносин в конкурентній боротьбі виграє той, хто створить ефективно діючу систему мотивації та стимулювання персоналу. Впровадження дієвої системи оплати праці дає змогу докорінно змінити організацію – підвищити її ефективність, конкурентоспроможність та прибутковість діяльності.

З цією метою пропонується така динамічна модель заробітної плати, зорієнтована на пряму та

опосередковану залежність від результаті роботи організації в цілому. Розроблена модель враховує:

- 1) конкурентоспроможність основної заробітної плати працівників організації;
- 2) певну залежність розміру основної заробітної плати від результатів діяльності;
- 3) пряму залежність розміру додаткової заробітної плати та поточних премій від результатів діяльності організації.

Економіко-математична модель системи оплати праці може бути подана у такому вигляді:

$$\Phi_{zn} = \sum O_{znij} + \sum D_{znij}, \quad (2)$$

де $\sum O_{znij}$ – основна заробітна плата усіх працівників (i) по всіх підрозділах (j);

$\sum D_{znij}$ – додаткова заробітна плата усіх працівників і усіх підрозділів організації.

Слід зазначити, що додаткова заробітна плата за кожний місяць визначається таким чином:

$$\sum D_{znij} = \frac{\sum (P_{nj} \cdot P_{nj})}{100}, \quad (3)$$

де P_{nj} – прибуток j підрозділу за n -й місяць;

P_{nj} – відсоток, який встановлюється при підведенні підсумку роботи організації за n -й місяць з метою розрахунку додаткової заробітної плати по j -підрозділу.

Таким чином, розроблена автором модель заробітної плати не обмежує її величину максимальними межами та залежить від обсягу отриманого прибутку. Важливо те, що критерій, за яким здійснюється нарахування заробітної плати, має кількісний вимір є чітким, зрозумілим і прозорим – обсяг прибутку.

Саме від прибутку залежить рівень добробуту кожного працюючого, тому що в кожній його гривні закладено результат праці всього колективу. Важливо правильно встановити вклад кожного у загальний результат. В даному випадку вклад кожного оцінюється відповідно до його основної заробітної плати, яка встановлюється залежно від рівня кваліфікації і посади працюючого. Автор розуміє, що не завжди основна заробітна плата відповідає вкладу працівника, але це питання потребує серйозного аналізу та переходу країни на національний класифікатор професій та встановлення кваліфікаційних груп з певним діапазоном заробітної плати, як це планується здійснити з 2011 року в країнах ЄС.

Висновки. Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що на сьогоднішній день не існує єдиного загальноприйнятого підходу до визначення ефективності праці. Враховуючи те, що кожна праця пов'язана з динамізмом та складністю різних процесів, інтелектуальністю та певним рівнем спеціалізації, існує багато різноманітних факторів, які впливають на її ефективність. Специфіка кожної діяльності вимагає нових, нетрадиційних підходів до оцінки ефективності праці. З цією метою автор запропонувала новий підхід до розрахунку ефективності праці, який ґрунтується на побудові інтегральної оцінки з використанням набору показників.

Виходячи з того, що на сучасному етапі розвитку економіки України вплив людського фактора на ефективність роботи організації є визначальним, базовою філософією керівництва має стати принцип: головний капітал організації – це люди і тому їх праця має оцінюватися належним чином. Матеріальне стимулювання в усі часи було вагомим фактором підвищення ефективності праці. Для забезпечення успішної діяльності та процвітання організації недостатньо мати висококваліфікованих працівників, необхідно організувати їх працю таким чином, щоб кожен з них прикладав максимум зусиль для досягнення найвищої ефективності праці. Запропонована автором динамічна модель оплати праці є певним інструментом підвищення ефективності праці. Вона поєднує опосередковану залежність розміру основної заробітної плати та пряму залежність розміру додаткової заробітної плати від результатів діяльності організації. Такий підхід забезпечує концентрацію зусиль персоналу для досягнення найвищих результатів та стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці.

Література

1. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1. / [редкол. : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К. : Видавн. центр "Академія", 2001. – 864 с.
2. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О.А. Грیشнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Калина А.В. Менеджмент продуктивності : [навч. посіб.] / А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / Н.І. Єсінова – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

5. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : [навч. посіб.] / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.

6. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке [учеб. пособие.] [пер. с англ. Н. Макаровой]: Ф. Друкер Питер; М. : Издат. дом "Вильямс", 2001. – 272 с.

Надійшла 12.09.2010

УДК 331.108.5(477)

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

МОНІТОРИНГ ПРОЦЕСІВ МОТИВАЦІЇ В МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

У статті визначено основні завдання та елементи моніторингу процесів мотивації на підприємстві. Встановлено особливості порядку проведення мотиваційного моніторингу на машинобудівних підприємствах.

The article outlines the basic tasks of monitoring processes and elements of motivation in the company. The peculiarities of arrangements for monitoring the motivational machine-building enterprises.

Ключові слова: моніторинг процесів мотивації, елементи моніторингу, моніторинг затрат, моніторинг оплати праці.

Вступ. В сучасних умовах господарювання пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Для цього слід сформувати ефективний мотиваційний механізм управління персоналом, що відповідатиме ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечить успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації персоналу застосовують тільки її окремі елементи; ця обставина підкреслює необхідність створення цілісного механізму мотивації персоналу, зорієнтованого на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства.

Актуальним способом зниження плинності, підвищення конкурентоспроможності персоналу та розвитку підприємства в цілому є перехід від відчуття мотиваційного середовища до її систематичного вимірювання, вивчення та вдосконалення на цій основі системи стимулювання. Якраз для цього необхідний мотиваційний моніторинг, який дозволить підняти відносини між роботодавцем та працівником на новий, більш якісний рівень.

Постановка завдання. Проблемам мотивації персоналу присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо та ін. Теоретичною базою для аналізу мотивації персоналу підприємств стали наукові праці російських вчених: В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, А. Здравомислова, А. Леонтьєва, В. Травіна, Л. Шаховської та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, О. Пушкар та ін.

Але необхідно мати на увазі, що існуючі наукові розробки з питань мотивації персоналу машинобудівних підприємств з багатьох напрямів застаріли й вимагають уточнення, обґрунтування концептуальних основ формування мотиваційної системи управління персоналом, визначення порядку проведення моніторингу процесів мотивації персоналу та розробки основних напрямів удосконалення мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств.

Через те, перед тим, як проводити моніторинг слід визначитись з рівнем охоплення моніторингом мотиваційних процесів за його видами: моніторингом полікритеріальних показників підвищення мотивації в діяльності персоналу, моніторингом якості та результативності роботи персоналу, моніторингом процесів підвищення продуктивності і заробітної плати персоналу та моніторингом результатів, затрат і заробітної плати персоналу, що забезпечить ефективне управління персоналом на машинобудівному підприємстві.

Результати дослідження. Нами визначено, що моніторингові процеси – це різноманітні процеси (економічні, соціальні, психологічні) регулярного спостереження, оцінки та прогнозу системи мотивації персоналу підприємств, які використовуються з метою застосування об'єктивної інформації для короткострокового і довгострокового прогнозування розвитку підприємств, попередження негативних наслідків, їх впливу на продуктивність виробництва, зростання конкурентоспроможності, що матиме відображення на кінцевих результатах його діяльності.

При оцінці мотивації для отримання порівняльних результатів слід користуватися однією системою. Це дасть можливість проводити моніторинг процесів мотивації, формувати мотиваційну статистику і отримувати результати, які порівняні у часі, що дозволить визначити динаміку зміни рівня мотивації і дієвості тих чи інших систем стимулювання.

Моніторинг заснований на постійному поновлювальному процесі отримання, систематизації, аналізу інформації, що визначає стан ситуації та чинників мотиваційного процесу і дозволяє обґрунтовано