

УДК 658.53 (075.8)

Лівощко Т.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки підприємства

Ткачук Н.Ю.
магістр кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
ep.zgia@gmail.com

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Лівощко Т.В., Ткачук Н.Ю. Соціально-економічна сутність мотивації праці. У статті узагальнено основні поняття соціально-економічної сутності мотивації праці на підприємствах, оскільки мотивація трудової діяльності дає змогу відновити ставлення людини до праці, сформуванати нову свідомість у працюючих людей. Вона є одним із шляхів і певною стратегією вирішення проблеми трудової діяльності.

Ливощко Т.В., Ткачук Н.Ю. Социально-экономическая сущность мотивации труда. В статье обобщены основные понятия социально-экономической сущности мотивации труда на предприятиях, поскольку мотивация трудовой деятельности позволяет восстановить отношение человека к труду, сформировать новое сознание у работающих людей. Она является одним из путей и определенной стратегией решения проблемы трудовой деятельности.

Livoshko T., Tkachuk N. Socio-economic nature of motivation. The article summarized the basic concepts of socio-economic nature of motivation in enterprises as motivation work allows you to restore man's relationship to work, create a new consciousness of the working people. It is a way and to a certain strategy to solve the problem of employment.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки зростають роль і значення перебудови системи мотивації та соціально-трудових відносин як основного джерела підвищення ефективності виробництва й добробуту населення. За таких умов важливим є системний підхід до визначення сутності соціально-економічної мотивації персоналу, механізму її регулювання й оптимізації на рівні взаємодії інтересів підприємства та працівника.

Мотивація – це процес стимулювання будь-якої людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей як свого підприємства, так і особистих цілей. Це внутрішня сила, що спонукає індивіда до дії [7, с.132-133].

Мотивація праці - це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [2, с.12].

Аналіз досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л.Гілбрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, а також О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо. Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу,

Ф.Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та інші.

Значний внесок у створення та розвиток теорій мотивації зроблено українськими вченими. Так, М. Вольський вважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини. А на думку Г.Цехановецького, багато хто прагне це зробити передусім за рахунок інших. М. Туган-Барановський один з перших у світі розробив чітку класифікацію потреб, виділивши п'ять основних груп: 1) фізіологічні; 2) статеві; 3) симптоматичні інстинкти та потреби; 4) альтруїстичні; 5) потреби практичного характеру. Він також один з перших наголошував на значущості духовності людини в розвитку економіки [6, с. 25].

Вагомий внесок у розвиток мотиваційної теорії вніс засновник «школи наукового управління» американський інженер Ф. Тейлор, який вважав, що основою ефективної праці є два основних компоненти: висока заробітна плата і низькі витрати.

Для матеріальної зацікавленості робітників Ф. Тейлор розробив спеціальну систему відрядної заробітної плати, відповідно до якої працівники, що виконали і перевиконали норму, оплачувалися за підвищеними, проти звичайних, тарифними ставками і розцінками, а ті, що не виконали норму оплачувалися за зниженими ставками, тобто піддавалися штрафу [5, с.49].

Мета даної статті полягає у дослідженні соціально-економічної сутності мотивації трудової діяльності та розробленні комплексу теоретично-методологічних положень, що допоможуть розширити уяву про сутність мотивації на підприємствах.

Результати дослідження. Мотивація праці персоналу має економічну і соціальну сутність одночасно. Невмотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг і продуктивність праці залишається низькою. Це при тому, що економіка підприємства, а також країни, в цілому, залежить не лише від технічного оснащення, комп'ютерів, матеріальних та енергетичних ресурсів, а й від людей, які ці ресурси виготовляють та використовують. У цьому й полягає економічна сутність мотивації персоналу. Соціальна складова цієї сутності виражається в самореалізації людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності. До економічних факторів мотивації насамперед відносяться способи винагородження праці, дія яких спрямована на задоволення матеріальних потреб працівників. Стосовно матеріальних виплат в даному випадку розглядається заробітна плата, премії, надбавки, доплати, пільги і т. ін.

Премія – основний вид додаткової винагороди, що виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва, в цілому, за показниками й умовами оцінки цих результатів.

Винагорода – будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна виплата працівнику на підприємстві, відповідно до показників та умов цієї виплати.

Надбавки та доплати – це законодавчо гарантовані або нормативно зумовлені виплати працівникам понад їх основну заробітну плату, що пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистими якостями працівників [1, с. 464].

Забезпеченню матеріального задоволення працівників може також служити виплата дивідендів. Серед економічних факторів мотивації важливе значення має оплата праці. Незважаючи на те, що зарплата є зовнішнім, а отже недостатньо стійким регулятором поведінки людини, що нетривало діє, то її роль в системі мотиваційного механізму значна. Це пояснюється тим, що дія внутрішніх збудників, мотиваторів, які викликають найбільший інтерес людини до роботи, її складову та найповнішу реалізацію потенціальних можливостей робітників, найкраще реалізується за умови задоволення її певних фізіологічних, а отже матеріальних потреб. А це потребує відповідного рівня оплати праці. Крім того, віднесення заробітної плати до найважливіших інструментів мотиваційного механізму, зумовлюється тим, що, незважаючи на негативні явища, які останнім часом з'явилися у механізмі матеріального стимулювання, оплата праці все ж залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників. Матеріальний стимул має традиційну основу, оскільки тривалий час застосовувався і за будь-яких умов легко сприймається [8, с.169].

Надання домінуючого значення оплаті праці в системі мотиваційного механізму можна також пояснити важким фінансово-економічним становищем в Україні, відсутністю коштів для стимулювання працівників, низьким рівнем їх матеріального забезпечення. У той час, за даними Європейського інституту статистики Eurostat, жителі Великобританії в середньому отримують – 3118 євро, німці отримують – 2980 євро, датчани – 2947 євро, шведи – 2576 євро на місяць, середня зарплата жителя України за даними Держкомстату на жовтень місяць 2012 року становила – 3110 грн. або 304 євро [4].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. На даний час основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. Проте, працівників заохочує продуктивно працювати не сама зарплата, а реальна можливість її зростання, а також справедливе призначення премій. Спеціальні дослідження ефективності різних мотиваторів показали, що домінуючим фактором є можливість підвищити зарплату, як це зображено на рисунку 1 [3, с. 35].

При мотивуванні за допомогою матеріальних стимулів необхідно також враховувати неоднозначне відношення різних категорій працівників до заробітної плати. Останнє залежить від спрямованості людини, рівня її кваліфікації, віку, статі і т.п. Скажімо, для людей похилого віку орієнтація на отримання високого заробітку будь-яким шляхом не є найбільш привабливою. На першому місці можуть бути інтереси, пов'язані із збереженням здоров'я, поваги, авторитету, іміджу.

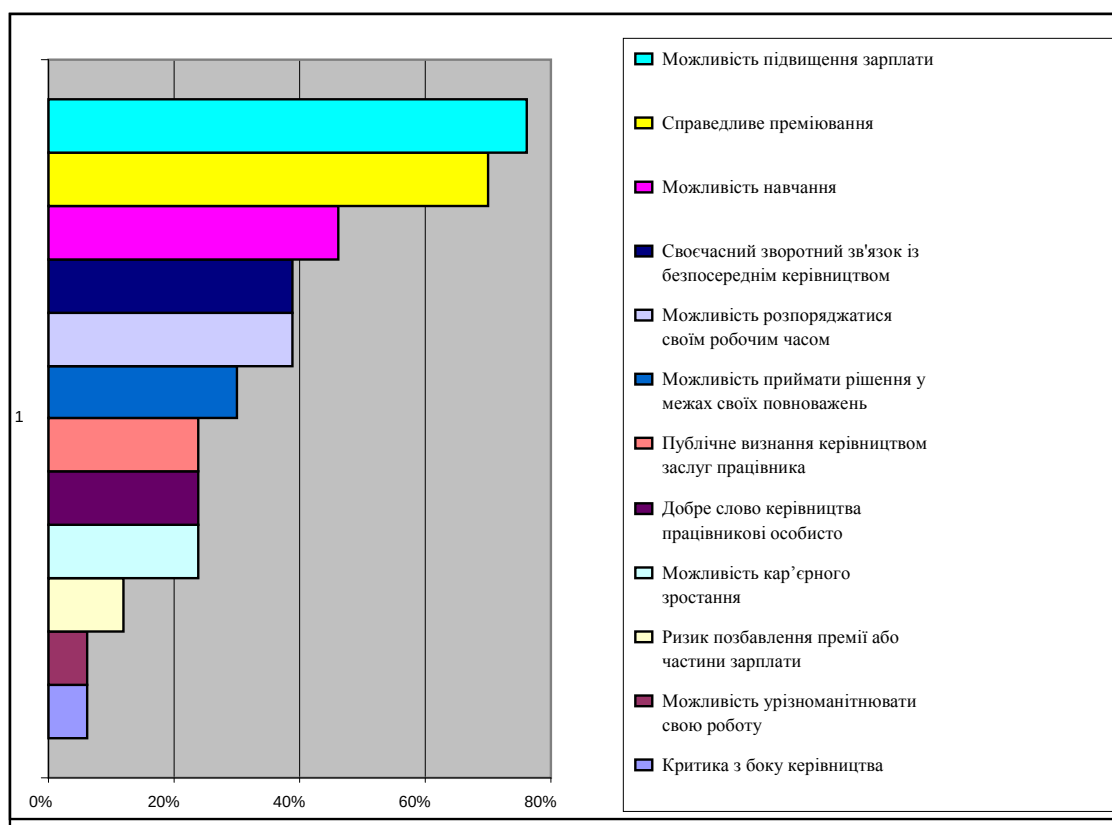


Рисунок - 1 Ефективність різних мотиваторів

Необхідно також врахувати, що зростання збуджувальної дії грошей, а отже, і заробітної плати, як факту мотивації, відбувається до певної межі, яка забезпечує певне уявлення людини про задоволення її матеріальних потреб. Для забезпечення ефективної мотивації варто враховувати цю особливість, щоб проводити збільшення матеріальних виплат відповідно до зростання ефективності праці. Окрім того, уявлення працівників про розмір винагороди також є відносним показником. Тут важливу роль відіграє порівняльна оцінка розміру винагороди конкретного працівника із заробітною платою його співробітників. Якщо останні отримують більше, то у працівника складається враження, що розмір його винагороди не відповідає трудовому внеску [8, с. 170].

Кон'юнктура вітчизняного ринку зайнятості змінюється, не всіх працівників влаштовує лише високий рівень заробітної плати. Професіонали дедалі частіше вимагають соціальних гарантій. У теперішній час, як стверджують кадровики, для залучення й утримання цінного працівника стабільного окладу замало. Можна виділити такі пріоритети соціального забезпечення: медичне страхування, навчання коштами компанії, оплата обідів, безвідсоткове кредитування, оплата найманого житла. Стимулювання вільним часом: організація для робітників гнучкого графіку роботи, скорочення тривалості робочого дня при підвищенні продуктивності праці, творчі відраджень.

Розробляючи заходи, слід чітко визначити, які саме послуги затребувані тими чи іншими категоріями працівників. Запити людей мають властивість

змінюватися залежно від їхнього віку. Зокрема, експерти стверджують, що молодого перспективного фахівця легко мотивувати можливістю здобути другу освіту і оплаченим відвідуванням спортзалу. Тоді як для професіонала актуальними можуть бути безвідсоткові кредити на купівлю нерухомості, цей спосіб є надзвичайно ефективним у випадку, коли компанії потрібно утримати цінного фахівця. Працівники, яким за сорок, більш орієнтовані на лікування в санаторіях і навчання дітей коштами компанії. Зосередитися варто на задоволенні потреб тих працівників, які збігаються з цілями й можливостями компанії.

У країнах з розвиненою ринковою економікою на підприємствах поширені системи бальної оцінки результатів та якості праці працівників. Ці оцінки мають певний напрям і відповідну назву. Для робітників – це «оцінка результатів та особистого внеску», а для службовців – «оцінка заслуг». Суть таких систем матеріального стимулювання полягає в тому, що на кожного працівника заповнюється відповідна картка, яка дає змогу отримати бальну оцінку результатів його праці та диференціювати розмір винагороди згідно з величиною оцінки.

Система оцінювання будується на основі відповідних чинників (для робітників їх три, для службовців – чотири), кожен з яких має відповідну кількість показників оцінки (для робітників від двох до п'яти, для службовців від двох до трьох). Кожний показник має базовий коефіцієнт вагомості та п'ятибальну оцінку. Вищезазначене розглянемо на прикладі одного з чинників оцінки ефективності роботи службовців, які наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 - Приклад оцінки ефективності роботи службовців

Чинник та показники його оцінки	Базовий коефіцієнт вагомості	Бальна оцінка показників, коефіцієнт				
		1 бал	2 бали	2 бали	4 бали	5 балів
1. Підготовка:						
1.1. Освіта	0,05	0,05	0,1	0,15	0,20	0,25
1.2. Досвід і компетентність	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50

Технологія оцінки та визначення винагороди при матеріальному стимулюванні за цією системою така:

- 1) розробка шкали бальної оцінки кожного показника;
- 2) введення картки оцінки на кожного працівника;
- 3) встановлення мінімального рівня оцінки та розміру винагороди за цей рівень.

Ця система досить складна, але її застосування, як свідчить практика зарубіжних підприємств, дає значний соціально-економічний ефект за рахунок підвищення мотивації та прагнення працівників досягти максимальної межі в матеріальному стимулюванні їх праці [4, с.472-473].

Заслужовує на увагу система мотивації персоналу, яка застосовується в Нідерландах. Ключовим моментом, що визначає зацікавленість і активність працівників, є високий рівень соціальної захищеності, пільг і компенсацій. Основні напрямки мотивації захисту прав найманих робітників закріплені законодавчо у відповідних актах і положеннях. Керівництво фірм, установ і організацій має право відхилятися від них тільки у бік збільшення.

Законодавством Нідерландів встановлено також, що за необхідності консультації лікаря працівнику надається дві оплачуваних години, протягом яких він може здійснити візит до фахівця. На окремих підприємствах цієї країни за відсутності невиходів на роботу з яких-небудь причин (зокрема, через хворобу) протягом 3-х місяців працівник одержує додатково один оплачений день відпочинку [5, с.281].

Сьогодні в Україні переглядаються норми регулювання праці та прав на соціальні потреби. Допомогає в цьому напрямку Міжнародна організація праці.

Висновки. Шляхів і способів для мотивації працівників досить багато. Для того, щоб вдало здійснювати мотивування трудової поведінки необхідно виявляти структуру мотивів і потреб, знати причини, що їх обумовлюють, за яких конкретних умов і яким чином можна виразити визнання результатів та націлити людей на досягнення більш високих показників продуктивності. Кожен співробітник, який прагне знайти та запропонувати щось нове в діяльності підприємства, свого структурного відділу, у своїй власній роботі, має заохочуватися.

При вдалому поєднанні різноманітних факторів мотивації можна активізувати роботу працівників, підвищити їх інтерес до неї, що сприятиме самовдосконаленню і самореалізації, а також вплине на ефективність діяльності підприємства.

Список літератури:

1. Алікіна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
2. Бойко Є.В. та ін. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. – ЗДІА, 2004. – 310 с.
3. Данюк В., Чернушкіна О. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки. – Україна: аспекти праці. – 2008 – № 4 – с. 32-36.
4. Електронний ресурс. <http://news.city.zt.ua/ekonomika/>.
5. Лук'яненко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. - К.: КНЕУ, 2002. - 345 с.
7. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. - К.: Вид-во «Ліра-К». – 2010.- 338 с.
8. Червінська Л.П. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

Ключові слова: мотивація, заробітна плата, премія, соціальна програма, дивіденди, стимулювання, винагорода, пільги.

Ключевые слова: мотивация, заработная плата, премия, социальная программа, дивиденды, стимулирование, вознаграждение, льготы.

Keywords: motivation, salary, bonus, social program, dividends, promotion, compensation, benefits.

Надійшла до редакції 19.10.2012р.