

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У статті запропоновано підхід до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку. Розглянуто показники, які можуть бути використані з цією метою, а також пропонується алгоритм оцінки стану трудового потенціалу.

В статье предложен подход к формированию организационно-экономического механизма стимулирования труда в условиях нестабильного экономического развития. Рассматриваются показатели, которые могут быть использованы с этой целью, а также предлагается алгоритм оценки состояния трудового потенциала. The article proposed an approach to the formation of organizational-economic mechanism of stimulation of labor in an unstable economic development. Considered indicators that can be used for this purpose and propose an algorithm to assess the state of the labor potential.

Ключові слова. Організаційно-економічний механізм, трудовий потенціал, мотивація та стимулювання.

Ключевые слова. Организационно-экономический механизм, трудовой потенциал, мотивация и стимулирование.

Key words. Organizational-economic mechanism, employment potential, motivation and encouragement.

Вступ. На кожному етапі розвитку економіки суб'єкти ринкових відносин формують свої організаційно-економічні механізми «виживання» в непростих і неординарних економічних умовах. Організаційно-економічний механізм, як видно з його назви, поєднує дві складові — організаційну й економічну, кожна з яких може існувати самостійно. У той же час по окремим напрямкам роботи суб'єкта ринкових відносин вони переплітаються і створюють специфічний механізм управління певним напрямком діяльності або менеджмента.

Як відомо, «механізм» — це сукупність певних елементів, заходів і дій, пов'язаних між собою таким чином, щоб забезпечувати чітку роботу інших механізмів. На основі такого взаємозв'язку створюється система управління суб'єктом в цілому, тобто механізм управління, який передбачає наявність певних правил і норм, порядку дій виконання тієї чи іншої операції. Механізм буде злагоджено працювати тільки за умов виконання встановлених правил.

Організаційно-економічний механізм стимулювання праці передбачає створення такої системи стимулювання, яка б могла забезпечити поєднання високих економічних результатів діяльності суб'єкта ринку та оптимізацію його витрат на досягнення цих результатів.

При цьому слід зазначити, що організаційна складова являє собою певну систему принципів і методів управління, а економічна складова — спрямована на отримання певних результатів праці, досягнення ефективного використання факторів діяльності. Організаційно-економічний механізм, залежно від того, які складові його формують, може бути спрямований на різні сторони діяльності суб'єкта: інвестування, мотивацію та стимулювання, оцінку персоналу, управління якістю, прибутковістю, ефективністю, продуктивністю... Однак, одним з основних

механізмів є організаційно-економічний механізм стимулювання праці персоналу, бо через нього визначається конкурентоспроможність і фінансовий стан будь-якого суб'єкта ринкових відносин, що, в свою чергу, залежить від ефективної праці персоналу.

Питанню створення, формування та функціонування організаційно-економічного механізму присвячено багато досліджень під різним кутом зору та під впливом різних економічних теорій...

Проте, економічна діяльність вітчизняних підприємств свідчить про недостатньо ефективне функціонування організаційно-економічного механізму різних сторін діяльності суб'єктів ринкових відносин. Про це говорять результати економічного зростання як на мікро-, так і на макрорівні економіки країни. Щоб змінити ситуацію доцільно сформулювати основні принципи побудови організаційно-економічного механізму, спрямованого на підвищення рівня управління економічними процесами на мікрорівні та раціональне використання виробничих ресурсів через систему вдосконалення методів мотивації та стимулювання праці.

Дослідження мотивації персоналу як складової управління підприємством висвітлено в роботах вчених: Д.П. Богині, М.О. Волгіна, М.Д. Ведернікова, В.М. Гриньової, О.Л. Єськова, Є.П. Іл'їна, В.А. Карліна, А.М. Колота, Т.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, М.І. Погорелова, В.Д. Ракоті, М.В. Семикіної, В.Л. Хайкіна, С.О. Цимбалюк, Л.С. Шевченко, Р.О. Яковлева, В.Л. Ясінського і багатьох інших. Фундаментальні основи вивчення різних аспектів економічних процесів у діяльності підприємств розглянуто в роботах А.Ф. Бабицького, М.С. Дороніної, Ю.П. Маркіна, Г.В. Савицької та ін.

Постановка завдання. Аналіз наукових публікацій і практика господарювання свідчать про необхідність подальшого наукового обґрунтування, належного методичного забезпечення ефективної матеріальної мотивації та стимулювання праці персоналу за фазами його відтворення: формування, розвитку та використання.

Результати дослідження. Саме через фази відтворення персоналу відбувається адаптація до нової парадигми управління персоналом, яка, в свою чергу, ґрунтується на оцінці трудового потенціалу (рис. 1).

Оцінка використання трудового потенціалу передбачає виявлення тенденцій його розвитку, враховуючи тенденції на ринку праці та тенденції сегменту товарного ринку, до якого відноситься суб'єкт ринкових відносин; сфери зайнятості населення, рівня освіти та охорони здоров'я.

Оцінку умов формування та розвитку трудового потенціалу можна здійснювати через визначення характеру впливу різних чинників (демографічних, соціальних, політичних, економічних, екологічних) на якісно-кількісні характеристики трудового потенціалу [3]. Саме це впливає на фактори, що визначають ефективність відтворення і використання трудового потенціалу (рис. 2).

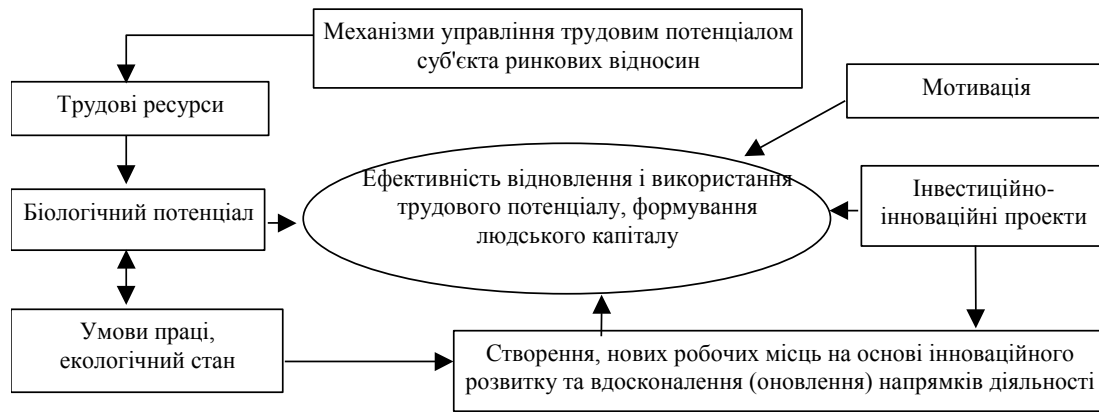


Рис. 2. Фактори, що визначають ефективність відтворення і використання трудового потенціалу

Узагальнюючи теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу, виявили, що відповідно до сучасних наукових концепцій він трактується як політекономічна, соціально-демографічна, працересурсна, соціально-трудова, а також спрямована на збереження праці категорія. Трактуювання трудового потенціалу з точки зору етимології значення терміну «потенціал» як можливості, що може бути використана, дозволило здійснити розробку такої дефініції: трудовий потенціал — це сукупність можливостей застосування праці в умовах соціально-економічної діяльності, що залежить від параметрів трудових ресурсів, рівня їх освіти, кваліфікації, морально-духовних цінностей, рівня технічного оснащення праці та способу її організації, що в свою чергу впливає на формування людського капіталу.

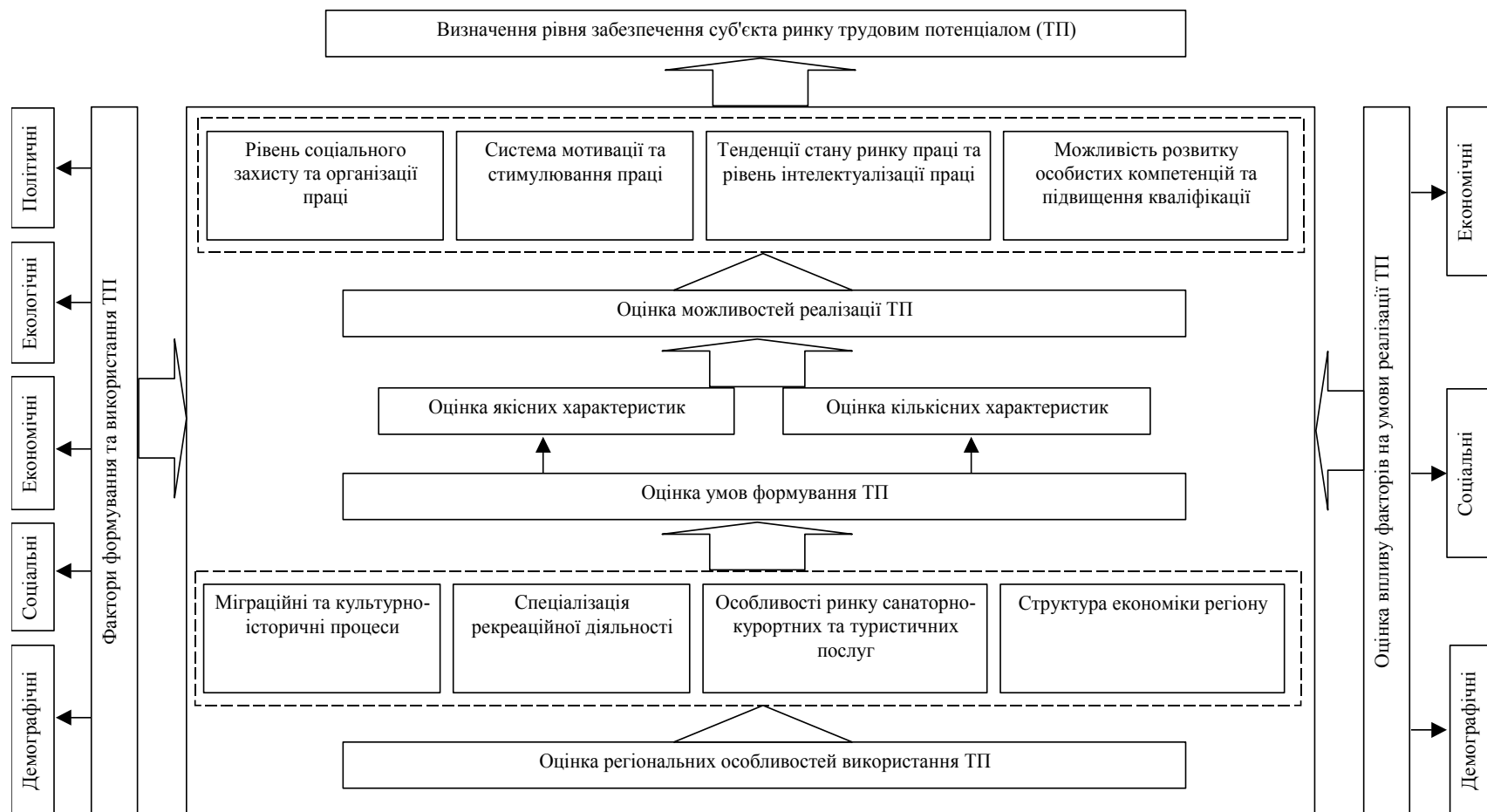


Рис. 1. Підхід до оцінки трудового потенціалу (ТП)

Для забезпечення глибшого та ґрунтовнішого аналізу категорії трудового потенціалу слід розглядати його основні елементи, структуру, важливість кількісних та якісних параметрів для характеристики його стану. В результаті аналізу середовища формування трудового потенціалу можна сформуванати систему чинників, що визначають умови його використання. Здебільшого трудовий потенціал піддається впливу середовища, яке відображає кількісний склад населення, його структуру, а також окремі якісні параметри, що характеризують рівень освіти, трудову активність, мотивацію і стан здоров'я працюючих. Окрім цього, на нашу думку, значний вплив мають параметри соціально-економічного, техніко-технічного, інформаційного, політичного та історико-культурного середовища. Враховуючи фактори, що впливають на розвиток трудового потенціалу, можна запропонувати такий алгоритм його оцінки (рис. 3).

Як бачимо з алгоритму оцінки стану трудового потенціалу, важливим моментом є формування системи показників для визначення рівня розвитку та стану трудового потенціалу, бо саме від неї залежить вибір рішення щодо формування певного організаційно-економічного механізму стимулювання праці персоналу. Є різні пропозиції щодо такої системи показників [1], однак на нашу думку, доцільними є такі показники стану та використання трудового потенціалу: коефіцієнт неповної зайнятості; коефіцієнт рівня оплати праці; коефіцієнт тяжкості травматизму; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт сталості або стабільності персоналу; коефіцієнт освітнього рівня; коефіцієнт підвищення кваліфікації; коефіцієнт втрат робочого часу; коефіцієнт ефективного використання робочого часу; загальний коефіцієнт стану трудового потенціалу.

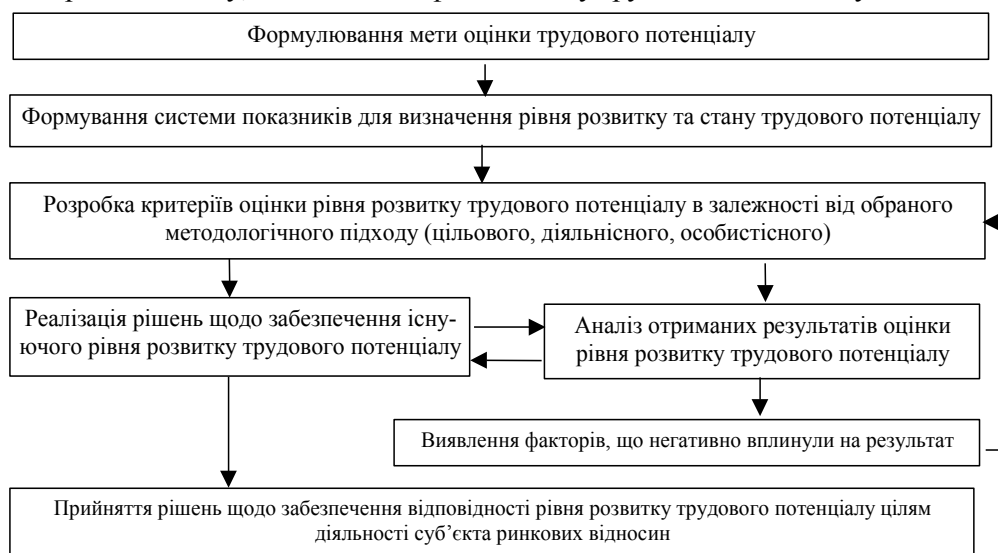


Рис. 3. Алгоритм оцінки стану трудового потенціалу

Саме виходячи з такої системи можна оцінити стан трудового потенціалу та встановити ефективність функціонування системи стимулювання трудового потенціалу, трудової активності працівників суб'єкта ринкових відносин. При цьому важливо створити оптимальний механізм стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат живої праці з кінцевими результатами роботи суб'єкта ринкових відносин. З цією метою доцільно застосовувати аналітичні методи дослідження динамічної моделі системи «дохід підприємства — стимули до ефективного використання трудового потенціалу».

Встановлено, що ефективність функціонування системи стимулювання трудового потенціалу суб'єкта ринкових відносин доцільно кількісно оцінювати на основі математико-аналітичних методів дослідження динамічних систем. З цією метою можна застосувати засновану на цих методах економіко-математичну модель системи стимулювання персоналу, яка дозволяє визначити ступінь впливу витрат на стимулювання на кінцеві показники роботи підприємства (організації), і яка апробована на українських підприємствах [2].

Як відомо з Кейнсіанської макроекономіки, у замкнутій моделі, якою є, у тому числі, і система управління трудовим потенціалом підприємства, збільшення $\Delta \hat{U}$ коштів на стимулювання, розміри яких об'єктивно визначені попередньою практикою діяльності, призводить до зростання доходів підприємства відповідно з рівнянням мультиплікатора:

$$\Delta Y = \frac{1}{(1-b)\Delta Y}, \quad (1)$$

де b — маргінальна (гранична) схильність до споживання доходів на цілі виробничо-технічного розвитку. У цьому випадку, якщо первісне значення величини рівноважного доходу було Y_0 , нове значення точки рівноваги становитиме:

$$Y_1 = Y_0 + \frac{1}{(1-b)\Delta Y}. \quad (2)$$

Від розміру коштів, запланованих на стимулювання дохід підприємства (організації) залежить із лагом в один період, тобто:

$$C_t = a + bY_{t-1}. \quad (3)$$

За умови, що кошти на стимулювання персоналу повністю автономні й у початковий момент часу змінюються з \hat{Y}_0 до $\hat{Y}_0 + \Delta\hat{Y}$ і зберігають цей рівень у наступних періодах, маємо:

$$\hat{Y}_t = \hat{Y}_0 + \Delta\hat{Y} \quad (4)$$

Рівняння:

$$Y_t = C_t + \hat{Y}_t \quad (5)$$

замикає модель.

Підставляючи (3) і (4) в (5), отримаємо рівняння:

$$Y_t - bY_{t-1} = a + \hat{Y}_0 + \Delta\hat{Y}, \quad (6)$$

розв'язанням якого є:

$$Y_t = \frac{a + \hat{Y}_0 + \Delta\hat{Y} - b\Delta Y}{1-b} \quad (7)$$

або

$$Y_t = A(b)^t + \frac{a + \hat{Y}_0 + \Delta\hat{Y}}{1-b}, \quad (8)$$

де $A(b)^t = \frac{-b\Delta Y}{1-b}$ і означає зміну доходу за період t з урахуванням b .

Вимушені витрати на стимулювання залежать від зміни потреб працівників у відповідності з принципом акселерації:

$$Y_t = \hbar(C_t - C_{t-1}) \quad (9)$$

де \hbar — коефіцієнт акселерації (у відповідності з термінологією Хансена), для даного випадку — це показник чутливості зміни потреб працівників по відношенню до витрат на вимушене стимулювання.

Рівняння:

$$Y_t = C_t + \hat{Y}_t \quad (10)$$

замикає модель.

Проста підстановка дає наступне різницеве рівняння залежності автономного стимулювання G від динаміки у часі доходу підприємства у:

$$Y_t - b(1 + \hbar)Y_{t-1} + b\hbar Y_{t-2} = G. \quad (11)$$

Таким чином, побудова і дослідження економіко-математичної моделі системи управління трудовим потенціалом підприємства, із застосуванням методів динамічних моделей, дозволить встановити залежність доходів підприємства від рівня витрат на стимулювання його персоналу, що дасть можливість спрогнозувати характер зміни величини доходу залежно від рівня стимулювання і таким чином сформулювати організаційно-економічний механізм стимулювання праці.

Різноманітні форми виявлення ініціативи, творчої активності працівників, які застосовуються на підприємствах, доцільно організаційно об'єднувати в систему управління

трудова потенціалом, яка має представляти собою єдність засобів забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу, а саме:

- цілей розвитку підприємства, його структурних одиниць, що розробляються у відповідності із стратегічними цілями корпоративного розвитку;
- принципів управління корпорацією, функцій управління (середньострокове і короткострокове планування, облік, контроль, регулювання, стимулювання творчих процесів);
- методів керівництва (економічних, адміністративних, соціально-психологічних та, з урахуванням специфіки творчого процесу як об'єкта управління, організаційно-розпорядчих);
- форм організації виробництва;
- організаційної структури суб'єкта ринкових відносин.

Організаційно-економічний механізм стимулювання повинен формуватися як один з елементів господарського механізму підприємства. У процесі його формування й удосконалення мають дотримуватися принципи єдності елементів господарського механізму як системи управління економікою підприємства і аналогічних елементів системи управління трудовим потенціалом.

Для оцінки результатів творчого процесу визначено критерії, які надають можливість застосувати коригувальні та регулюючі заходи та різні методи заохочення колективних учасників творчої діяльності, а саме:

- актуальність поданих пропозицій;
- оперативність впровадження прийнятих пропозицій;
- економічна ефективність пошуку і реалізації резервів виробництва.

Застосування названих показників дає можливість об'єктивно оцінити творчу активність працівників і створити ефективну систему їх матеріального заохочення.

Висновки. Організаційно-економічний механізм — це сукупність організаційних й економічних важелів, які чинять вплив на економічні і організаційні параметри системи організації підприємства, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності діяльності організації в цілому.

Виділяють 3 системи: систему забезпечення, функціональну та цільову системи.

Організаційно-економічний механізм стимулювання праці повинен мати такі складові:

- чітку систему цілепокладання стимулювання праці;
- внутрішню несуперечливу систему принципів організації;
- основні форми, методи і засоби досягнення цілей;
- умови доцільного і практичного використання механізму.

Всі ці складові відображають все, що пов'язано з організацією та економічною стороною стимулювання праці, оскільки «механізм» — це система, яка визначає порядок певного виду діяльності.

Мотиваційний механізм буде ефективним тоді, коли ґрунтуватиметься не на засадах адміністративного впливу, а на соціально-економічних важелях. Це дасть можливість здійснювати керуючий вплив за принципом саморегулювання.

Формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці повинно бути підпорядковане меті створення конкурентоспроможного колективу, де кожен є надійним і продуктивним співробітником.

Література

1. Гвоздик Н.М. Організаційно-економічний механізм формування та використання людського капіталу на підприємствах споживчої кооперації Полтавського регіону / Н.М. Гвоздик // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. — К., 2010 — №2. — С. 46—50.
2. Коваленко М.А. Економіко-математична модель системи управління трудовою активністю працівників підприємства / М.А. Коваленко, Л.Є. Сухомлин, Н.Г. Чуйко // Міжнародний науково-практичний журнал. Економіка і держава. — 2005. — № 3. — С. 65—67.
3. Муравка П.П. Ефективність використання трудових ресурсів в системі локального розселення регіону / П.П. Муравка // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — Вип. 7(61) — С. 167—172.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2014 р.