

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Проаналізовано та узагальнено проблеми мотивації праці на підприємстві та її ролі у формуванні соціально-трудоових відносин. Розглянуто структуру, елементи та спрямованість мотивації для підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Це дало змогу запропонувати заходи щодо покращення матеріального стимулювання на підприємстві.

Ключові слова: мотивація праці, матеріальні стимули, мотиваційний механізм, трудова активність, оплата праці, персонал.

Постановка проблеми. Розвиток соціально-трудоових відносин у практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розроблення та запровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці. Реалізація інноваційної моделі розвитку потребує створення на державному рівні відповідних системних умов розвитку соціально-трудоових відносин (СТВ) у сфері мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу підприємств.

Аналіз останніх публікацій. Цю проблему досліджують такі вчені: А. Базилюк, Д. Богиня, І. Боднар, М. Карлін, Т. Кир'ян, А. Колот, Ю. Краснов, В. Лич,

О. Рудченко, О. Сологуб, А. Чухін та ін.; зарубіжні - А. Альберт, І. Белов, М. Бердяев, Е. Капустін, Ф. Кейнс, Ф. Кен, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсон, А. Сміт, Ф. Хайєк та ін.

Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь напрацювання теми, актуальність проблеми потребує подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розроблення сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей. Проте залишаються недостатньо розробленими теоретико-методологічні та методичні проблеми, пов'язані із вдосконаленням мотивації як складника стратегії розвитку СТВ на підприємствах, оцінюванням її дієвості, визначенням

невикористаних резервів щодо забезпечення її ефективності в умовах формування конкурентного середовища.

Мета дослідження. Актуальність і наукова значущість окреслених проблем зумовили вибір теми дослідження, основною метою якої є розроблення та обґрунтування теоретичних і методичних положень, практичних рекомендацій щодо створення системи мотивації як складника стратегії розвитку СТВ.

Виклад основного матеріалу. Основою формування системи мотивації та ефективного використання персоналу підприємств має бути система економічних, фінансових, соціальних, законодавчих та адміністративних методів, важелів, заходів та організаційних форм як ринкового, так і державного регулювання та управління системою відтворення трудового потенціалу, які охоплюють всю сукупність ознак останнього і приведення в дію яких забезпечує підвищення ефективності його використання та формування соціально зорієнтованої економіки. [1, с. 55-57].

На нашу думку, вплив на персонал того чи іншого підприємства можна умовно поділити на психо-фізіологічний і мотиваційний, де перший спонукає до виявлення здібностей людини, психологічного стану, здоров'я, працездатності, витривалості, тоді як вплив на мотиваційний потенціал сприяє розвитку здатності людини до підвищення ефективності, результативності трудової діяльності.

Треба зазначити, що досвід роботи в умовах формування ринкової економіки у нашій країні ще не є багатий фактами побудови струнких мотиваційних систем. З цього погляду, інтерес представляє звернення до досвіду індустріально розвинених країн із ринковою економікою, де мотиваційні механізми більш відпрацьовані і систематизовані, хоча в кожному конкретному випадку є свої особливості, специфічність. Слід зазначити, що при цьому модель мотивації у загальному вигляді залишається незмінною, а саме (рис. 1):

В умовах ринкової економіки зростає роль та значення матеріальних, соціальних і моральних стимулів до праці. Вони виражають відносини, пов'язані з залученням працівників до трудової діяльності на основі дотримання економічного взаємозв'язку між виконанням тих чи інших умов, реалізації економічних інтересів і розподілом доходів, які отримують підприємства в результаті виробничої діяльності.

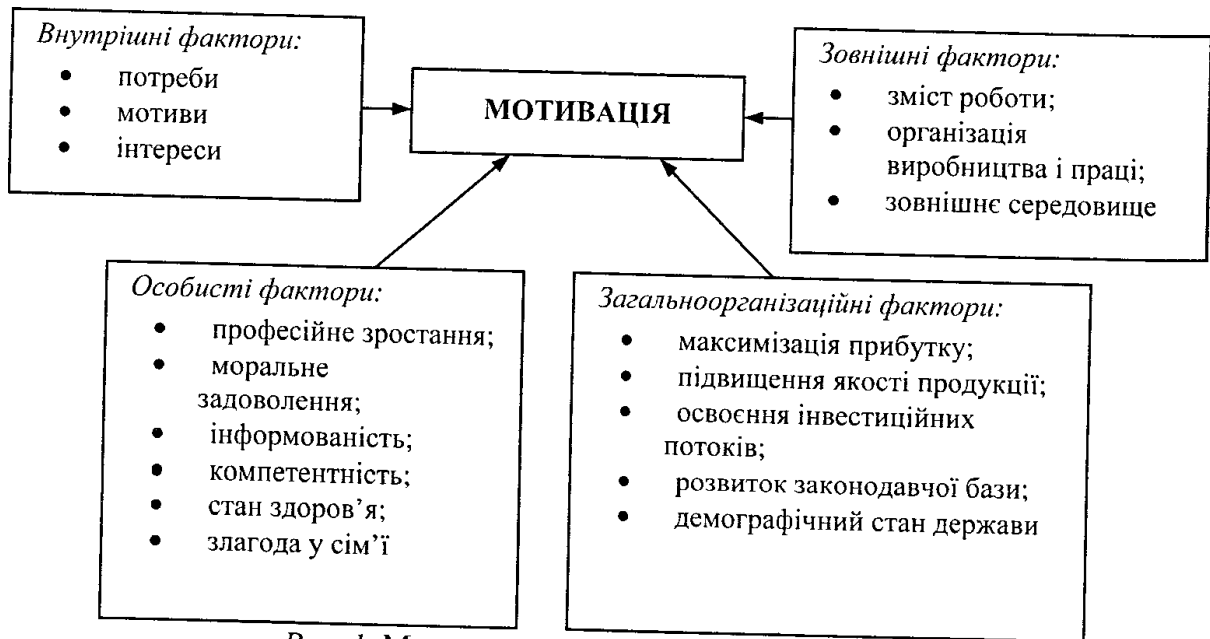


Рис. 1. Модель мотивації персоналу підприємства

Мотивація на різних рівнях (колективи, підприємства, держава) має свої особливості елементів, структур, спрямованості (рис. 2). Інформацію щодо видів мотивацій, результативності, праці, посилення результативності праці, мотиваційного ефекту буде представлено у наступному дослідженні.



Рис 2. Структура, елементи, спрямованість мотивації для підвищення ефективності використання персона

Ефективне використання персоналу потрібно здійснювати за допомогою комплексу мотиваторів та стимулювання до високопродуктивної праці у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні винагороди. Відповідно до цього, організацію стимулювання персоналу теж потрібно зробити багатоаспектною [2, с. 131-144].

На сьогодні стимулювання трудової активності, як складника стратегії розвитку персоналу зберігає за собою традиційні для нього цілі і завдання, але при цьому шлях до сучасного розуміння мотивації праці лежить через призму індивідуальних властивостей і потреб кожного працівника, які за допомогою відповідної системи стимулювання можуть бути задоволені з максимальною ефективністю і для працівника, і для підприємства.

Таким чином, сучасний підхід до розуміння ролі мотивації полягає у взаємозв'язку мотивації та аналізу потреб працівника у запропонованих стимулах з урахуванням їх актуальності для певного етапу розвитку економіки та можливостей підприємства.

У практиці управління підприємством можуть співіснувати різноманітні мотиваційні механізми [3, с. 44-46]. На різних етапах ринкової трансформації економіки ці механізми мають свою специфіку, що залежить, по-перше, від стратегічних орієнтирів розвитку підприємства і персоналу, по-друге, від рівня розвиненості потреб та можливостей їх задоволення на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, по-третє, від відносин власності та рівня організаційної культури та сформованої законодавчої бази.

Отже, результативність створеної прогресивної мотивації конкурентоспроможної праці потребує оновлення підходів до мотивації як на державному рівні найманих працівників та роботодавців, так і на рівні, який має, зокрема, знаходити відображення у колективно-договірному регулюванні соціально-трудова відносин, піднесенні ролі останнього в узгодженні суперечливих інтересів соціальних партнерів, застосуванні гнучких систем стимулювання підвищення рівня освіченості та професійної підготовки персоналу, готовності до розроблення та запровадження нововведень з орієнтацією на досягнення оптимально високого кінцевого результату.

При цьому потрібно дотримуватись певних умов застосування прогресивних стимулів, серед яких: диференціація оцінювання результативності залежно від виду економічної діяльності і форми власності підприємства, чисельності зайнятого на ньому працівників. Підвищення рівня оплати послуг праці та різних видів винагород, які повинні бути максимально гнучкими, доцільно здійснюватись на основі індивідуальних і групових досягнень. Ефективна система оцінювання персоналу з боку керівника не

повинна обмежуватись оцінкою досягнутих результатів, а обов'язково має містити конструктивні поради виконавцям щодо посилення результативності процесу трудової діяльності з орієнтацією на досягнення оптимально високого кінцевого результату.

Список використаних джерел

1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. - 2006. - № 1. - С. 55-57.
2. Богиня Д.П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куликов Г.Т., Лисогор Л.С. та ін. - К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. - 182 с.
3. Сасіна Л.О. Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна. В.М. Лугова // Економіка розвитку. 2005. - № 2 (34). - С. 44-46.

Annotation. In this article the conducted analysis and generalization of problems of création of progressive motivation of labour on an enterprise and its rôle is informing of labour potential of enterprise, a structure, éléments and orientation of progressive motivation, isconsidered for the increase of efficiency of the use of labour potential. As a result it enabled to offer the measures of improvement of financial stimulation on an enterprise.

Key words: motivation of labour, wage incentives, motivational mechanism, labour activity, payment of labour, personal.

УДК 330.101.541.

О.В. Ковтун, к.е.н., доцент, Подільський державний аграрно-технічний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В статті висловлюються пропозиції по вдосконаленню індекса людського розвитку, досліджується динаміка цього індексу для України за період з 1960 по 2010 рік, обґрунтовується специфіка накопичення людського капіталу в Україні в цей період, розкривається роль людського капіталу у реалізації завдань постіндустріальної модернізації економіки.