

О. О. Попадюк,
аспірант кафедри фінансів і кредиту,
Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського

ТИПОЛОГІЯ СИСТЕМ МАТЕРІАЛЬНОГО МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

A. Popadyuk,
Postgraduate studies in finance and credit Kremenchug national University Ostrogradsky

TYPOLOGY OF FINANCIAL MOTIVATION OF EMPLOYEES IN DOMESTIC AND FOREIGN SMALL BUSINESSES

У статті досліджено систем матеріального мотивування працівників на вітчизняних і зарубіжних малих підприємствах. Доведено, що велика кількість систем матеріального мотивування вказує на те, що не існує певної оптимальної моделі. В статті показано, що задача оптимізації матеріального мотивування має розв'язуватися для кожного підприємства окремо, залежно від стану локального ринку праці відповідних фахівців, ступенем залежності агентів (персоналу) за результатами роботи, однорідності персоналу, перспектив динаміки розвитку підприємства та ринку, на якому воно функціонує. Доведено, що існує можливість генерувати значне число різних систем матеріального мотивування.

This paper investigates the motivation of financial workers in the domestic and foreign small businesses. It is shown that a large number of financial motivation indicates that there is some optimal model. The paper shows that the optimization problem of material motivation is solved for each company separately, depending on the local labor market relevant specialists, depending on the degree of agents (staff) for performance, uniformity staff the prospects of the dynamics of companies and markets in which it operates. Proved that it is possible to generate a large number of different systems of financial motivation.

Ключові слова: матеріальне мотивування, мале підприємство, оптимізація матеріального мотивування, системи матеріального мотивування.

Key words: financial motivation, small business, optimization of material motivation, the motivation of the material.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасні системи матеріального мотивування є дуже різноманітними. Вони можуть передбачати як прості, так і складні системи розподілу фінансових коштів, спрямовані на досягнення частково співпадаючих, суперечливих і часто (у випадку машинобудівних МП) не цілком ясних для працівників і часто для самого власника / керівника цілей. Існує досить багато джерел, присвячених особливостям сучасних систем оплати праці, які варіюються з метою залучення, утримання, мотивування та заохочення співробітників до ефективної праці на підприємстві [3]. В даному сенсі кожне підприємство є унікальним щодо застосування матеріального мотивування, однак серед значного розмаїття систем оплати праці можна знайти спільні риси, що й дозволяє виокремлювати окремі види систем матеріального мотивування [8].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Щодо поняття система оплати праці, існують різні його визначення [4]. Однак, незважаючи на певні відмінності, спільним є визнання, що система оплати праці — це спосіб взаємозв'язку результатів або затрат праці з величиною матеріальних стимулів (заробітної плати). Тому таке розуміння системи оплати праці, ми будемо використовувати надалі.

За структурного підходу мотивування розглядається як сукупність факторів та мотивів, що визначають тип та інтенсивність трудової діяльності. Як типові для даної групи підходів можна навести визначення мотивування як сукупності внутрішніх та зовнішніх рушійних сил (А.М. Колот [10], А. Дафт [5]), чинників (Р. Гріфін, В. Яцура [4]) які спонукають людину до діяльності (Р. Гріфін, В. Яцура [4]), або, окрім цього, задають її межі та форми, надають їй спрямова-

Таблиця 1. Основні ознаки класифікації систем оплати праці

№	Ознака поділу	Види систем оплати праці
1	Спосіб виміру кількості праці	Підрядна, почасова, контрактна
2	Зв'язок з результатами праці	Прямі, непрямі
3	Форми вираження та оцінки результатів	Колективні, індивідуальні
4	Кількість факторів, на основі яких здійснюється трудовою внеску окремого працівника	Однофакторні, двофакторні, багатофакторні
5	Характер факторів, що враховуються	Об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні
6	Характер залежності винагороди від факторів	Жорсткі, гнучкі
7	Об'єкт оцінки	Оцінюються лише працівники, оцінюється результат праці, оцінюються працівники та результат праці
8	Форма представлення	Вербальні, формальні
9	Цілеспрямованість	Одноцільові, багатоцільові
10	Ступінь керованості	Некеровані, слабо керовані, добре керовані

Джерело: складено автором на основі [1].

ності та орієнтованості на досягнення певних цілей (А.М. Колот, О. Віханський, А. Наумов).

Тому на сьогодні мотивація (поряд з підбором, розстановкою працівників, розподілом серед них обов'язків, вдосконаленням процесу організації праці) розглядається як один з ключових елементів управління персоналом. Як правильно відзначав в своєму дисертаційному дослідженні С. Талтинов, з економічної точки зору мотивацією цікавляться найперше з позиції використання її з метою підвищення економічної ефективності, як засіб підвищення ефективності праці для отримання оптимального співвідношення результатів праці персоналу та виробничих витрат.

Незважаючи на велику кількість праць з досліджуваної тематики, недостатньо дослідженими залишаються питання щодо дослідження типології систем матеріального мотивування працівників на вітчизняних і зарубіжних малих підприємствах.

Метою статті є дослідження типології систем матеріального мотивування працівників на вітчизняних і зарубіжних малих підприємствах.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Щодо поняття система оплати праці, існують різні його визначення [4]. Однак, незважаючи на певні відмінності, спільним є визнання, що система оплати праці — це спосіб взаємозв'язку результатів або затрат праці з величиною матеріальних стимулів (заробітної плати). Тому таке розуміння системи оплати праці, ми будемо використовувати надалі.

Щодо класифікації систем оплати праці, то в довідниковій літературі наводяться три базові форми матеріального мотивування: підрядна, почасова та контрактна. Зазначені форми є розподіл систем матеріального мотивування за способом виміру кількості праці (підрядна — кількість

продукції, послуг, почасова — кількість витраченого часу; контрактна — кількість парці не вимірюється, а оплата здійснюється згідно з сумою, вказаною в контракті). Основні ознаки класифікації систем оплати праці наведено в таблиці 1.

Щодо останньої ознаки, вважаємо зробити наступне зауваження. На нашу думку, некоректно вважати, що є абсолютно некеровані системи оплати праці, як це вважає Н. Зоткіна. Некерованість розуміється як неможливість керівника використати будь-які стимули для формування мотивації потрібної спрямованості [1, с. 53]. Більш коректно вважати, що існують системи оплати праці, які надають більше можливостей для цього, і ті, які таких можливостей надають менше.

З точки врахування інтересів роботодавця, який на малих підприємствах є одночасно в багатьох випадках і єдиним управлінським центром (УЦ) досить плідною, на нашу думку, є класифікація систем матеріального мотивування, розроблена групою російських фахівців під керівництвом Д. Новікова. Вона поєднує поділ за ознаками таблиці 1 "спосіб виміру результатів праці" та "зв'язок з результатами праці". До переваг наведеної класифікації в контексті предмета дослідження потрібно віднести, що вона стосується одноелементних активних систем (АС), де існує один УЦ та один рівень активних елементів (АЕ) [7, с. 5], що відповідає специфіці МП.

Всього в наведеній класифікації чотири базових типи систем матеріального мотивування: стрибкоподібна (С-тип), компенсаторна (К-тип), пропорційна (L-тип) та участі у доходах (D-тип). До того ж вводяться квазістрибкоподібний (QC-тип), квазікомпенсаторний (QK — тип) та квазіпропорційний (QL) типи систем матеріального мотивування. Під квазі-системою мотивування розуміється така система, коли величина стимулів відмінна від нуля лише при діях АЕ, які рівні заданим [7, с. 9].

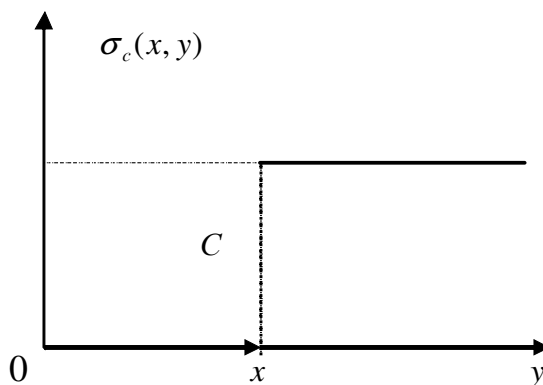


Рис. 1. Стрибкоподібна система стимулювання

Джерело: [6, с. 58].

Перерахуємо особливості базових систем стимулювання в одноеlementних організаційних системах.

Стрибокподібні системи стимулювання (С-типу) характеризуються тим, що агент отримує постійну винагороду (як правило, рівну максимально можливому або заздалегідь встановленому значенню), за умови, що вибрана ним дія не менша заданого, і нульова винагороду, при виборі менших дій (рис. 1) [5, с. 33]:

$$\sigma_c(x, y) = \begin{cases} C, & y \geq x \\ 0, & y < x \end{cases} \quad (1),$$

де $\sigma_c(x, y)$ — мотиваційна функція, яка ставить у відповідність певному співвідношенню виконаної дії, результату та ін. y та бажаного з позиції управляючого центру результату x величину матеріальних стимулів;

C — встановлена заздалегідь гранична величина матеріальних стимулів (граничний рівень фонду заробітної плати).

Стрибокподібні системи матеріального мотивування відповідають акордній оплаті праці.

Квазістрибокподібні системи стимулювання (QC-типу) відрізняються від стрибкоподібних тим, що винагорода виплачується агенту лише при точному виконанні плану [5, с. 34]:

$$\sigma_{qc}(x, y) = \begin{cases} C, & y = x \\ 0, & y \neq x \end{cases} \quad (2).$$

Слід зазначити, що системи стимулювання QC-типу рідко використовуються на практиці, адже в умовах невизначеності незрозуміло, що розуміти під точним виконанням плану. До того ж нелогічно буде відмова з боку роботодавця від застосування матеріальних стимулів у випадку виконаної роботи більше за план. Зазначимо, що в стрибкоподібних системах мотивування амплітуда "стрибка", також як і план, може бути змінною величиною в кожному конкретному випадку. Такі системи цілком можуть бути застосовними на машинобудівних МП, де декілька працівників (бригада) виготовляють партію продукції на замовлення, причому працівники взаємно замінюють один одного у виробничому процесі, тому підрахунок конкретних операцій, які виконав кожен з них організувати дуже складно.

Компенсаторна система стимулювання (К-типу) характеризується тим, що агенту компенсують витрати за умови, що його дії лежать в певному діапазоні, що задається, наприклад, обмеженнями на абсолютну величину індивідуальної винагороди [2, с. 85]:

$$\sigma_k(x, y) = \begin{cases} C(y), & y \leq z \\ 0, & y > z \end{cases} \quad (3),$$

де Z — граничний рівень певних витрат агента, тобто центр може компенсувати агенту витрати при $y \leq z$ і не оплачувати вищий обсяг витрат.

Множину компенсаторних систем стимулювання позначимо M_k .

Залежність мотиваційної функції від витрат АЕ в організаційній системі наведена на рисунку 2.

Квазікомпенсаторні системи стимулювання (QK-типу) відрізняються від компенсаторних тим, що винагорода виплачується працівникові лише при точному виконанні плану) [5, с. 36]:

$$\sigma_{qk}(x, y) = \begin{cases} Z(y), & y = x \\ 0, & y \neq x \end{cases} \quad (4).$$

Множину квазікомпенсаторних систем стимулювання позначимо M_{qk} . Компенсаторні та квазікомпенсаторні системи вважаються найбільш ефективними у матеріальному мотивуванні одноеlementних однорівневих організаційних систем і детально досліджені в [6]. До безперечних переваг квазікомпенсаторних систем є їх простота, однак такі системи ефективні лише в умовах повної поінформованості центру (роботодавця) про витрати агента (не лише праці, але й моральні) на виконання певної роботи. З іншого боку необхідно точно знати, яка мінімальна величина матеріальних стимулів буде достатня для того, щоб агент виконав бажану для роботодавця дію.

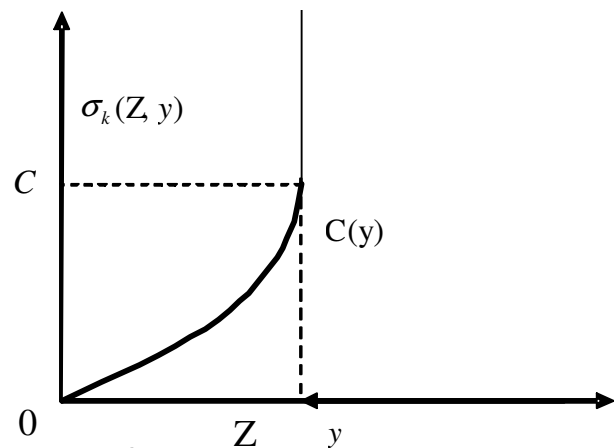


Рис. 2. Компенсаторна система стимулювання

Джерело: розроблено автором.

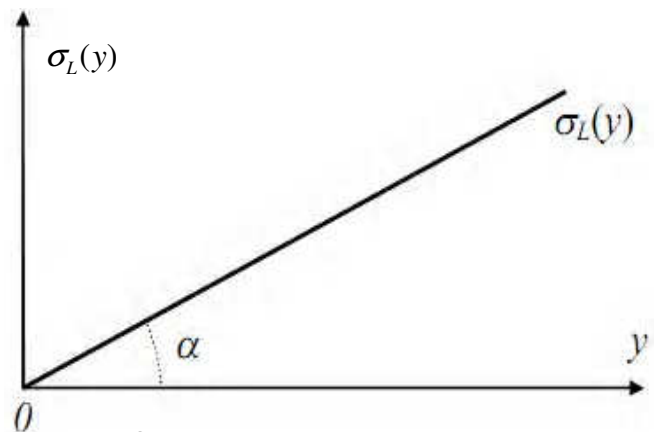


Рис. 3. Пропорційна система мотивування

Джерело: побудовано на основі [2, с. 86].

Пропорційні системи стимулювання (L-типу) є дуже поширеними на практиці. До цього типу відносяться системи, що використовують постійні ставки плати: погодинна оплата, відрядна оплата (ставки оплати за одиницю продукції) і т.д. Об'єднує ці системи оплати те, що винагорода агента прямо пропорційна його дії (кількості відпрацьованих годин, обсягу випущеної продукції і т.д.), а ставка оплати $\alpha \geq 0$ є коефіцієнтом пропорційності:

$$\sigma_L(y) = \alpha \cdot y \quad (5).$$

Такий найпростіший варіант пропорційної системи мотивування поданий на рис. 3.

У більш загальному випадку частина винагороди агента виплачується йому незалежно від його дій, тобто пропорційна система може мати вигляд

$$\sigma_L(y) = \sigma_0 + \alpha y \quad (6).$$

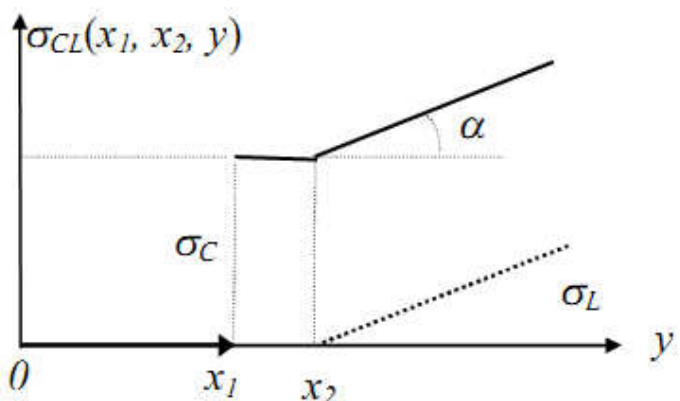


Рис. 4. Система стимулювання CL-типу (складна)

Джерело: [2, с. 87].

Множину пропорційних систем стимулювання позначимо M_L .

Системи стимулювання, засновані на перерозподілі доходу (D-типу) базуються на наступній ідеї. Через те, що центр виражає інтереси системи в цілому, то можна умовно ідентифікувати його дохід і дохід від діяльності всієї організаційної системи. Тому можливо засновувати стимулювання агента на величині доходу центру — покласти винагороду агента рівною певній (наприклад, постійній) частці доходу центру $H(y)$ [2, с. 86].

$$\sigma_D(y) = \xi \cdot H(y) \quad (7),$$

де $\xi \in [0;1]$.

Можливий варіант і коли частка доходу, що перерозподіляється через матеріальне мотивування залежить від обсягу вкладеної в отримання доходу праці персоналу, тобто $\xi \rightarrow \xi(y)$, однак такі системи є найбільш складними з усіх базових моделей.

Відзначимо, що системи стимулювання С, К, L і D-типу є параметричними: для визначення конкретної стрибкоподібної системи стимулювання досить задати пару (x, C) ; конкретна компенсаторна система стимулювання однозначно визначається функцією витрат агента (і, можливо, планом x); для визначення конкретної пропорційної системи стимулювання досить задати ставку оплати α ; для визначення конкретної системи стимулювання, заснованої на перерозподілі доходу, досить задати норматив ξ .

За аналогією з тим як це робилося для стрибкоподібних і компенсаторних систем стимулювання, можна ввести квазілінійної системи стимулювання (QL-типу), при використанні яких агент отримує винагороду, пропорційну плану, у разі його виконання, і нульову винагороду у всіх інших випадках. Аналогічно визначаються системи стимулювання QD-типу.

Перераховані вище системи стимулювання є найпростішими, представляючи собою базові елементи, використовуючи які можна побудувати інші більш складні системи стимулювання. Для можливості такого "конструювання" необхідно визначити операції над базовими системами стимулювання. Для одноелементних детермінованих ОС досить обмежитися операціями наступних трьох типів [5, с. 38]. Перший тип операції — перехід до відповідної "квазі" — системи стимулювання описаної вище — винагорода вважається рівною нулю всюди, за винятком дії, що збігається з планом.

Другий тип операції — розбиття множини можливих дій на кілька підмножин і використання різних базових систем стимулювання на різних підмножинах. Одержувані в результаті застосування операції другого типу системи стимулювання будемо називати складними і позначати послідовним записом позначень її компонент.

Наприклад, центр може фіксувати плани x_1 і x_2 , і ($x_1 \leq x_2$) використовувати систему стимулювання С-типу зі стрибком в точці x_1 при діях агента, менших x_2 і пропорційну систему стимулювання при діях агента, що перевищують план x_2 (змістовні інтерпретації очевидні). Ескіз отриманої при цьому системи стимулювання CL-типу наведено на рисунку 4.

Зрозуміло, що до однієї і тієї ж системі стимулювання можна застосовувати операцію другого типу кілька разів. можливо також застосування операції другого типу до результатів її попереднього застосування і т.д. Наприклад, застосовуючи операцію другого типу до системи стимулювання CL-типу, зображеної на рис. 4, тобто додаючи умову, що система стимулювання є стрибкоподібною при $y \geq x_2 \geq x_1$, отримуємо систему стимулювання CLC-типу. Застосовуючи до неї, у свою чергу, наприклад, операцію першого типу, одержимо систему стимулювання QCLC-типу і т.д.

Третій тип операції — алгебраїчне підсумовування двох систем стимулювання (що припустимо, бо стимулювання входить до цільові функції учасників системи адитивно). Результат застосування операції третього типу будемо називати сумарною системою стимулювання і позначати "сумою" вихідних систем стимулювання.

ВИСНОВКИ

Перерахувавши стрибкоподібні, компенсаторні, пропорційні і засновані на перерозподілі доходу системи сти-

мулювання і визначивши три операції над ними, існує можливість генерувати значне число різних систем матеріального мотивування.

Велика кількість систем матеріального мотивування вказує на те, що не існує певної оптимальної моделі. Задача оптимізації матеріального мотивування має розв'язуватися для кожного підприємства окремо, залежно від стану локального ринку праці відповідних фахівців, ступенем залежності агентів (персоналу) за результатами роботи, однорідності персоналу, перспектив динаміки розвитку підприємства та ринку на якому воно функціонує.

Література:

1. Зоткіна Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда / Н.С. Зоткіна // Вестник Тюменского государственного университета. 2005. — № 4. — С. 50—54.
2. Заложнев Д.А., Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда / Д.А. Новиков. — М.: ПМСОФТ, 2009. — 192 с.
3. Еленева Ю.Я. Модели стимулирования труда для работников высокотехнологических производств / Ю.Я. Еленева, Д.А. Можаровская // Российское предпринимательство. — 2011. — № 5—2. — С. 111—116.
4. Каз М.С. Многофакторные системы оплаты труда / М.С. Каз. — Томск: Из-во Томского ун-та, 1991. — 140 с.
5. Кочиева Т. Б., Новиков Д.А. Базовые системы стимулирования. — М.: Апостроф, 2000. — 108 с.
6. Модели и методы материального стимулирования (теория и практика) [О.Н. Васильева, В.В. Засканов, Д.Ю. Иванов, Д.А. Новиков] / Под ред. Проф. В.Г. Засканова и проф. Д.А. Новикова. — М.: ЛЕНАНД, 2007. — 288 с.
7. Новиков Д.А., Цветков А.В. Механизмы стимулирования в многоэлементных организационных системах. — М.: ООО "НИЦ Апостроф", 2000. — 182 с.
8. Овчинникова Р.Ф. Систематизация систематизация систем (о формах и системах заработной платы) / Овчинникова Р.Ф. // Вестник Удмурдского университета. — 2009. — № 2—1. — С. 63—66.
9. Справочник директора предприятия / под ред. М.Г. Лапусты. — 7-е изд., испр. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 912 с.
10. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев. — М.: МЦФЭР. — 2003. — 448 с.

References:

1. Zotkina, N.S. (2005), "Classification systems of wages as an essential element in the management wages", Vestnik Tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta, vol. 4, pp. 50—54.
2. Zalozhnev, D.A. and Novikov, D.A. (2009), Modeli sistem oplaty truda [Models of wage systems], PMSOFT, Moscow, Russia.
3. Eleneva, Ju.Ja. (2011), "Models of incentive for employees of high-tech industries", Rossijskoe predprinimatel'stvo, vol. 5—2, pp. 111—116.
4. Kaz M.S. (1991), Mnogofaktornye sistemy oplaty truda [Multifactor wage system], Iz-vo Tomskogo un-ta, Tomsk, Russia.
5. Kochieva, T.B. and Novikov, D.A. (2000), Bazovye sistemy stimulirovanija [Basic incentive system], Apostrof, Moscow, Russia.
6. Vasil'eva, O.N. (2007), Modeli i metody material'nogo stimulirovanija (teorija i praktika) [Models and methods of material stimulation (theory and practice)], LENAND, Moscow, Russia.
7. Novikov, D.A. and Cvetkov, A.V. (2000), Mehanizmy stimulirovanija v mnogojelementnyh organizacionnyh sistemah [Mechanisms of stimulation in multielement organizational systems], "NIC Apostrof", Moscow, Russia.
8. Ovchinnikova, R.F. (2009), "Systematization of systems (on the forms and systems of wages)", Vestnik Udmurdsckogo universiteta, vol. 2—1, pp. 63—66.
9. Lapusta, M.G. (2004), Spravochnik direktora predprijatija [Handbook enterprise director], INFRA-M, Moscow, Russia.
10. Jakovlev, R.A. (2003), Oplata truda v organizacii [Wages in organization], MCFJeR, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 21.11.2013 р.