

обґрунтовує і доводить необхідність та економічну доцільність інвестицій в людину за різними напрямками і на всіх рівнях; поняття людський капітал характеризує вільну особистість, яка є рівноправним агентом на ринку праці; концепція людського капіталу є економічною основою загальногуманітарної концепції людського розвитку.

Людський капітал – це категорія, що на сучасному етапі найповніше відображає наукові погляди на роль і місце людини в економічній системі суспільства, сприяє соціалізації економічної науки й практики і має посісти належне місце у вітчизняній економічній літературі.

Список використаних джерел

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 48–53.
2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В.П. Антонюк. – НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Петрашенко М.В. Людський капітал – новітній чинник економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Ел. доступ: http://sophus.at.ua/publ/2013_05_30_31_kampodilsk/ekonomichnij_blok_doslidzen/ljudskij_kapital_novitnij_chinnik_ekonomichnogo_zrostannja_ta_konkurentospromozhnosti_krajini/31-1-0-676

4. Маркс К. Экономические рукописи 1857–1859 годов (первоначальный вариант «Капитала») // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 46, ч. 2. – 618 с.

5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

6. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. – Экономикс: принципы, проблемы и политика <http://review3d.ru/makkonnell-k-r-bryu-s-l-ekonomiks-principy-problemy-i-politika>

7. Лібанова Е.М. бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: монографія / Е.М.Лібанова. – К.: КНЕУ, 2008. – 330 с.

8. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. – М., Юнити, 2002.

9. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964. – 162 p.

10. Норд Г.Л. Розвиток системи відтворення кадрового потенціалу регіону: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Норд Г.Л. – К., 2001. – 203 с.

11. Долішній М.І. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. – У двох частинах. – Ч. 1 / М.І. Долішній, С.М. Злупко та ін. – К.: «Наукова думка», 1994. – 264 с.

І.О. ЛЕПЬОХІНА,

к.е.н., докторант, Класичний приватний університет

Фундаментальні принципи формування системи мотивації праці персоналу підприємств

Досліджено чинники, дію яких необхідно враховувати при плануванні системи пільг підприємству в процесі побудови системи мотивації праці персоналу. Визначено вимоги, на яких має базуватися система мотивації на рівні підприємства. Запропоновано класифікацію методів мотивації трудової діяльності працівників підприємства. Розроблено алгоритм регулювання поведінки окремих категорій персоналу залежно від результативності діяльності підприємства.

Ключові слова: система мотивації праці персоналу, винагорода, вимоги, принципи, психологія, класифікація, трудова діяльність, поведінка, ефективність.

Исследованы факторы, действие которых необходимо учитывать при планировании системы льгот предприятия в процессе построения системы мотивации труда персонала. Определены требования, на которых должна базироваться система мотивации на уровне предприятия. Предложена классификация методов мотивации трудовой деятельности работников предприятия. Разра-

ботан алгоритм регулирования поведения отдельных категорий персонала в зависимости от результативности деятельности предприятия.

Ключевые слова: система мотивации труда персонала, вознаграждение, требования, принципы, психология, классификация, трудовая деятельность, поведение, эффективность.

Factors the action of which must be taken into account at planning of the system of privileges to the enterprise in the process of construction of the system of motivation of labour of personnel are investigational. Requirements on which must be based systems of motivation at the level of enterprise are certain. Classification of methods of motivation of labour activity of workers of enterprise is offered. The algorithm of adjusting of behavior of separate categories of personnel is worked out depending on effectiveness of activity of enterprise.

Keywords: system of motivation of labour of personnel, reward, requirements, principles, psychology, classification, labour activity, behavior, efficiency.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Постановка проблеми. У теорії мотивації термін «винагорода» має ширше значення, ніж просто гроші або моральне задоволення, з якими це слово в більшості усього асоціюється. Винагорода – це все те, що людина вважає цінним для себе. Але розуміння цінностей у людей не однакове, і тому різною буде і оцінка ними відносного рівня винагороди. Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагороди є запорукою дієвості будь-якої моделі мотивації, хоча суто матеріальні потреби домінуватимуть у суспільстві ще достатньо довго.

Метою статті є дослідження чинників, дію яких необхідно враховувати при плануванні системи пільг підприємству в процесі побудови системи мотивації праці персоналу

Виклад основного матеріалу. Результативність діяльності конкретного працівника визначається передусім індивідуальними можливостями і особистою зацікавленістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях.

Обсяг витрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди і впевненості в тому, що воно буде отримано.

При плануванні системи пільг кожному підприємству необхідно враховувати дію таких чинників:

- національне і місцеве законодавство. Підприємства зобов'язані надавати своїм співробітникам пільги, що встановлені законодавством. У цьому випадку завдання керівників – знайти способи надання таких пільг з найменшими для підприємства витратами;
- ринок праці. Щоб бути конкурентоспроможним роботодавцем, підприємство повинно надавати своїм співробітни-

кам той набір пільг, який є стандартним для даного ринку (звичайно ж, враховуючи відмінності між професіями). На підприємстві ПАТ «Мотор Січ» «стандартним» є такий набір пільг: медичне страхування, страхування життя, відпустка тривалістю не менше ніж 24 дні на рік. Підприємства, які не можуть запропонувати подібні пільги, практично не мають шансів на залучення кваліфікованого персоналу. Водночас у Франції, де розвинена система державного соціального страхування, лише деякі компанії надають своїм співробітникам додаткове страхування, проте значного поширення набули додаткові виплати на харчування. У СРСР стандартним для представників робочих професій був набір пільг, що включав безкоштовні путівки в санаторії та будинки відпочинку, отримання житла (щоправда, в далекій перспективі), пільгове харчування. На сьогодні для залучення робітників підприємствам не потрібно надавати ці пільги;

– податковий режим. Підприємства повинні ефективно використовувати специфіку оподаткування для оптимізації своїх витрат на робочу силу. У країнах з високими ставками прибуткового податку компанії для залучення висококваліфікованого персоналу широко застосовують такі пільги, як надання автомобіля, оплачуваний відпочинок, субсидоване житло тощо;

– культурні традиції та особливості. Цей фактор необхідно враховувати насамперед підприємствам, що відкривають філії в інших державах, щоб не зіткнутися з неприємними сюрпризами, наприклад масовими прогулами в дні релігійних свят, не оголошених неробочими, тощо [1, с. 50].

До чинників, що обумовлюють поведінку працівника і вимагають обліку в практиці мотивації його трудової діяльності,



Рисунок 1. Основні сучасні вимоги до побудови системи мотивації праці

відносяться передусім такі: фізичний тип особи (вік, стать), рівень самосвідомості і вченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо [1, с. 174].

Стосовно колективної психології формування дієвої системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення стосунків між: працедавцями і найнятими працівниками; керівниками і їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами, які виконують схожі функції. Система мотивації

на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах. Основні з них представлені на рис. 1 [2, с. 104].

У практиці господарювання застосовується загальноно-робнична класифікація методів мотивації. Можливі методи мотивації результативності діяльності працівників будь-якого підприємства перераховані на рис. 2.

Окрім класифікації, яка використовується в більшості випадків, методів мотивації, пропонуємо їх поділити на індивідуальні і групові, а також на зовнішні (винагорода за досяг-

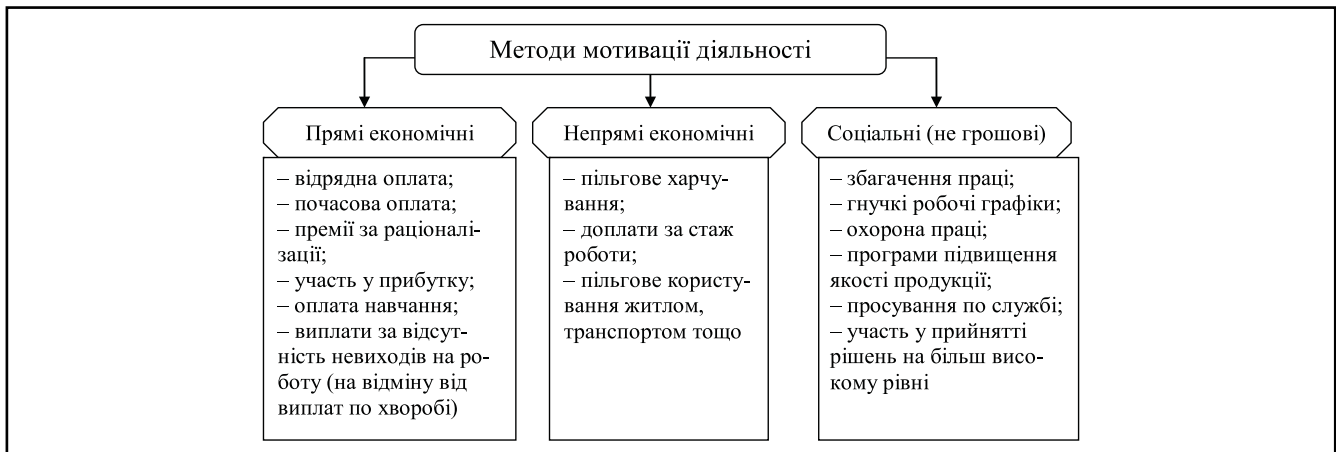


Рисунок 2. Загальноприйнята класифікація методів мотивації трудової діяльності працівників

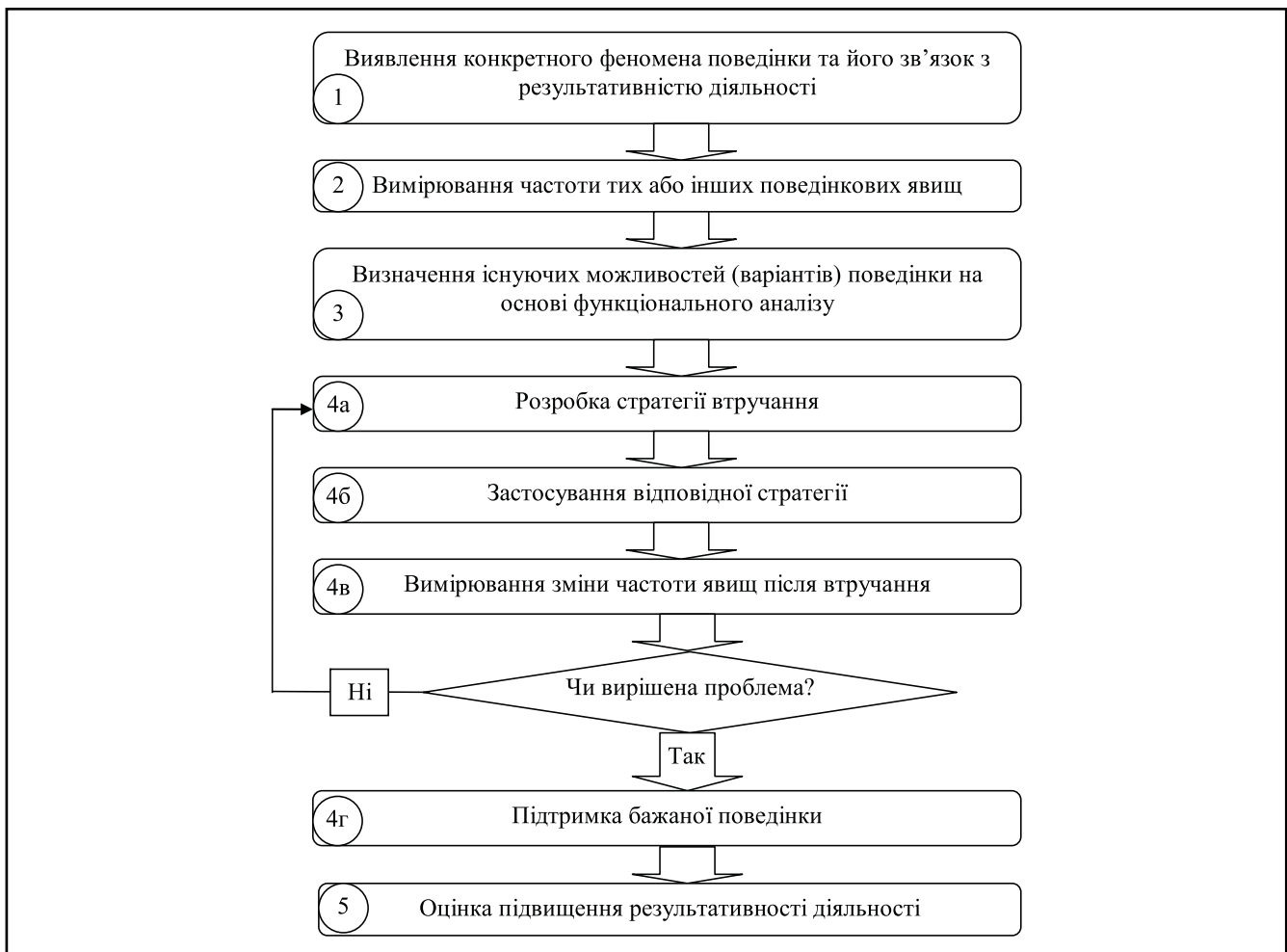


Рисунок 3. Типовий алгоритм регулювання поведінки працівників підприємства

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

нуті успіхи) і внутрішні (коли винагородою є сама праця, що дає працівникові почуття громадської значущості, самоповагу та ін.).

У той же час слід зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Матеріальне заохочення робить мотивацію праці результативною лише за умови функціонування останньої як системи, що базується на таких основних принципах:

- комунікація, співпраця і згода між працівниками і адміністрацією суб'єктів господарювання відносно загальних принципів системи;

- обґрунтована система оцінки робіт і визначення об'єму останніх;

- добре обґрунтовані критерії виміру і оцінки витраченої праці; зважені нормативи по праці, контроль за ними, періодичний перегляд, чітке узгодження заохочення з результативністю діяльності; винагорода (особливо додаткова) не за рівень результативності роботи взагалі, а саме за той рівень, що передусім пов'язаний з якістю продукції (послуг).

Поточні зміни в діяльності підприємства, окремих його підрозділів, а також розробка і реалізація стратегії подальшого розвитку нерідко вимагають коригування (регулювання) поведінки окремих категорій працівників [3, с. 197].

Регулювання поведінки працівників полягає у виявленні функціональних або бажаних видів поведінки і підкріпленні таких, що відповідають мотивації.

До фундаментальних принципів, які пов'язані з регулюванням поведінки людей, відносяться такі:

- по-перше, необхідність брати до уваги тільки поведінкові явища, які реально можливі в конкретних умовах діяльності;

- по-друге, використання частоти прояву цих поведінкових явищ у відповідній групі працівників в якості основних показників;

- по-третє, постійне спостереження і контроль поведінки працівників в умовах конкретної ситуації на підприємстві [с. 12].

Послідовно здійснюваний алгоритм регулювання поведінки окремих категорій персоналу підприємства залежно від результативності діяльності показаний на рис. 3.

Як бачимо, алгоритм має універсальний характер і передбачає п'ять етапів регулювання: 1) виявлення; 2) вимір; 3) аналіз; 4) втручання; 5) оцінка [с. 73]. Одиницею аналізу може бути як індивід, так і група людей. Але в будь-якому випадку успіх так званого ситуаційного управління поведінкою значною мірою залежить від виявлення причинно-нас-

лідкового зв'язку між поведінкою і результатами роботи, між діями, які коригують і підвищенням ефективності діяльності підприємства [6, с. 34].

Висновки

Ефективність функціонування і соціальний розвиток тих або інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці. Розміри оплати найнятого робітника залежать від результатів його праці з урахуванням результатів загальної господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата працівника визначається конкретними тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами в розмірах, що не перевищують встановлені чинним у країні законодавством. Рівень додаткової оплати праці в більшості випадків залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні і компенсаційні виплати, а також надбавки і доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені зверху розмірів, які їм дозволені. За розрахунками на виробничих підприємствах України впродовж декількох останніх років основна заробітна плата і додаткова оплата праці становлять відповідно до 70–80 і 20–30% від загальної величини заробітку.

Список використаних джерел

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда / А.С. Афонин. – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
2. Новиков Д.А. Стимулирование в социально-экономических системах (базовые математические модели) / Д.А. Новиков. – М., 1998. – 172 с.
3. Новиков Д.А. Курс теории активных систем / Д.А. Новиков, С.Н. Петраков. – М., 1999. – 212 с.
4. Новиков Д.А. Стимулирование в организационных системах / Д.А. Новиков. – М., 2003. – 253 с.
5. Горбунков В.М. Управление социальным развитием трудового коллектива / В.М. Горбунков. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.
6. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки / В.М. Гончаров, М.А. Будягянц, С.Й. Радомський [та ін.]; за ред. В.М. Гончарова. – К.: Техніка, 1999. – 112 с.