

УДК 330.101:316.422

Шостак І.В.

*аспірант кафедри економіки та фінансів підприємства
Київського національного торговельно-економічного університету***МІРА ПРАЦІ ТА МІРА ВІНАГОРОДИ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА
СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Стаття присвячена аналізу теоретико-методологічних і практичних проблем обґрунтування адекватної результатів праці міри праці та міри винагороди. Міра праці та міра винагороди розглядаються як базові елементи системи стимулювання і мотивації праці персоналу підприємств. Запропоновано класифікацію винагород.

Ключові слова: міра праці, міра винагороди, стимулювання, мотивація, персонал, праця.

Шостак И.В. МЕРА ТРУДА И МЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена анализу теоретико-методологических и практических проблем обоснования адекватной результатам труда меры труда и меры вознаграждения. Мера труда и мера вознаграждения рассматриваются как базовые элементы системы стимулирования и мотивации труда персонала предприятий. Предложено классификацию вознаграждений.

Ключевые слова: мера труда, мера вознаграждения, стимулирования, мотивация, персонал, труд.

Shostak I.V. MEASURE OF LABOR AND REMUNERATION AS A METHODOLOGICAL BASIS OF THE INCENTIVE SCHEME OF THE PERSONNEL COMPANIES

This article analyzes the theoretical-methodological and practical problems justify adequate results labor measures and measures of labor compensation. The measure of labor and the measure of compensation are considered to be the basic elements of incentives and motivation of the personnel of enterprises. Proposed a classification of rewards.

Keywords: measure of labor, measure of compensation, incentive, motivation, personnel, labor.

Постановка проблеми. Проведені в Україні соціально-економічні перетворення спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. У числі пріоритетних цілей у цій області можна назвати забезпечення права людини на гідну працю, підвищення якості життя працівників і їх родин на основі росту ефективності вітчизняної економіки. Для реалізації названих цілей в області управління персоналом підприємств необхідно забезпечити посилення стимулювання трудової діяльності на основі визначення співвідношення міри праці та міри винагороди, формування і розвитку системи стимулів, що спонукають сучасного працівника до ефективної, високопродуктивної праці.

Аналіз останніх досліджень та невирішена частина проблеми. Методологічні питання регулювання затрат і результатів праці, визначенням міри праці та міри винагороди як базових компонентів системи стимулювання праці постійно турбували вітчизняних та зарубіжних вчених. Значний внесок у вирішення завдань виміру, оцінки та регулювання винагороди за працю зробили: вчені близького зарубіжжя Б. М. Генкін, В. В. Новожилов, А. П. Павленко, І. І. Разумов, С. А. Саркісян, Г. Е. Слезінгер, С. Г. Струмлілін та інші; українські вчені – С. В. Бардаш, С. І. Бай, Д. П. Богиня, І. В. Височин, В. М. Геєць, Б. М. Ігумнов, М. І. Карлін, А. М. Колот, Ю. М. Куліков, В. Д. Лагутін, І. І. Лукінов, А. А. Мазаракі, Є. В. Мних, М. І. Нижнік, О. М. Онищенко, В. М. Петюх, М. П. Поліщук, М. В. Семикіна, О. М. Уманський, І. О. Чаюн та інші.

Однак, від ефективності діючої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності персоналу багато в чому залежить трудова, соціальна і творча активність кожного працівника, яка в підсумку позитивно вплине на кінцеві результати всієї виробничо-господарської діяльності підприємства.

Постановка завдання. На основі аналізу наукової літератури визначити категорії «міра праці» та «міра винагороди» як методологічної основи системи стимулювання праці персоналу підприємства.

Основні результати дослідження. Основними цілями стимулювання праці є сприяння досягненню стратегічних цілей діяльності підприємства; забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою винагороди; активізація мотиваційного механізму якісної роботи; інтенсивне використання праці і отримання цільового результату праці за умови раціонального формування витрат на оплату праці. Механізм стимулювання праці як послідовно процесу взаємодії внутрішніх спонукальних сил і зовнішніх впливів, що визначають формування системи стимулів на організаційно-управлінському рівні – це процес регулювання структури стимулювання праці персоналу залежно від цілей підприємства (рис. 1).

У такому представленні механізм стимулювання праці представляє собою складний процес взаємодії внутрішніх спонукальних сил (насамперед, потреб, інтересів, цінностей) і зовнішніх впливів (благ – стимулів), що визначають формування мотивів праці. Зміст цього процесу як впливу на працівників за допомогою сукупності стимулів, що формують їхню виробничу поведінку, спонукають до активного використання трудового потенціалу на основі взаємних інтересів працівників і роботодавця для реалізації завдань розвитку підприємства, що представлено на рис. 2.

Для того, щоб зрозуміти місце категорій «міри праці» та «міри винагороди» у системі стимулювання праці персоналу підприємства необхідно проаналізувати економічну змістовність цих понять та їх роль у формуванні адекватної системи стимулювання праці.

У науковій літературі існує декілька точок зору на визначення міри праці. Так, Ю. В. Ніколенко, визначає міру праці як «оцінку певних витрат суспільно необхідної праці в якісному вираженні, яка є основою для нарахування матеріальної винагороди учаснику виробництва» [1]. При чому цей науковець відзначає, що міра праці має два варіанта кількісного виміру: «відпрацьований час і створений

продукт (кінцевий чи проміжний)» [1]. Такі вчені (І. О. Бланк, Ф. І. Хміль) вважають, що якісна характеристика міри праці базується на врахуванні двох груп чинників: постійних і змінних, де до постійних відносять складність, умови праці, необхідний рівень кваліфікації для виконання даної роботи, ступінь відповідальності працівників; до змінних – творчу ініціативу працівника, інноваційний або нетрадиційний підхід до виконання виробничих завдань, сумлінність виконання робіт [2]. Відповідно, по різному ці складові міри праці відображаються в оплаті праці: постійні чинники – у тарифних ставках, окладах; змінні – в отриманні премій, бонусів тощо.

Р. В. Янковий, Н. В. Попович вважають, що міра праці відбиває кількість праці (величину затраченої мускульної і нервової енергії), інтенсивність і якість праці (ступінь складності і значення роботи), для кількісного вимірювання якої необхідно застосовувати норми виробітку та норми часу [3, с. 27]. Ці науковці вважають, що міра праці представляє собою єдність кількісних та якісних характеристик, де кількісні характеристики вимірюються кількістю проведених трудових операцій або витратами певної кількості часу для виконання обумовленої роботи, а якісні «лежить в основі визначення вартості будь-яких результатів праці та слугує їх еквівалентом» [3, с. 28].

У науковій літературі на категорію «міра винагороди» також є розбіжності у визначеннях, так, наприклад, Б. М. Генкін вважає, що «міра винагороди» – це є «кількісне вираження матеріальної виплати або за одиницю витраченої праці, або за одиницю створеної продукції» [4]. Комаров Є. представляє винагороду як «будь-яку періодичну (щомісячну, щоквартальну) або одноразову (річну тощо) матеріальну (грошову чи натуральну) виплату працюючим за показниками та умовами оцінки їх виробничої, підприємницької, торговельної або комерційної діяльності, визначеними на підприємстві, фірмі, в організації» [5, с. 28]. Г. В. Задорожний, В. В. Карпенко, С. В. Тютюнникова вважають, що «потреби людини можна задовольнити винагородою, яка представляє собою усе те, що людина вважає для себе цінним» [6].

На класифікацію видів винагород серед науковців також не має одногосності: пред-

ставники структурного функціоналізму К. Девіс і У. Мур виділяють три види винагород: «винагорода, що забезпечує засоби існування і комфорт, винагорода для задоволення різних схильностей працівників та для розваги; винагорода, яка спричиняє самоповагу та тішить почуття власної гідності» [7, с. 160–177].

Дуже часто в наукових працях виділяють два типи винагороди: внутрішню і зовнішню. Д. С. Синк відносить до винагород як грошові виплати, так і умови праці, лідерство, безпеку та ін. [8]. П. Ф. Друкер також вважає, що для створення ефективного

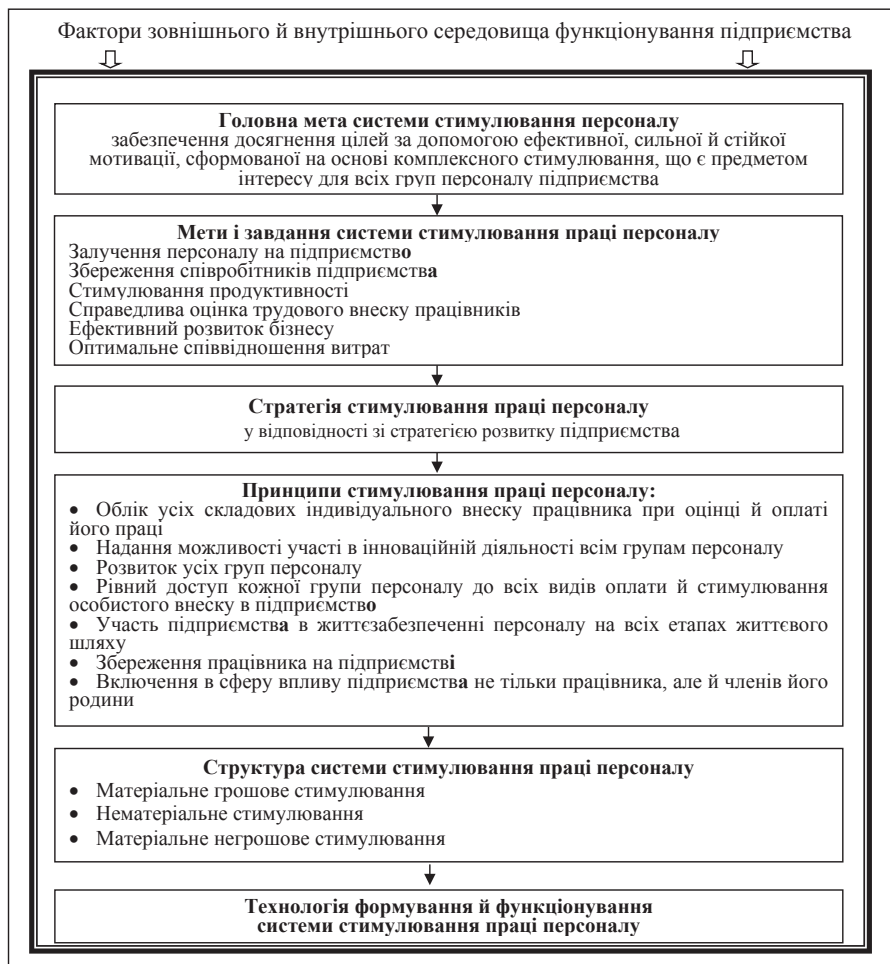


Рис. 1. Механізм стимулювання праці персоналу підприємства

Складено автором

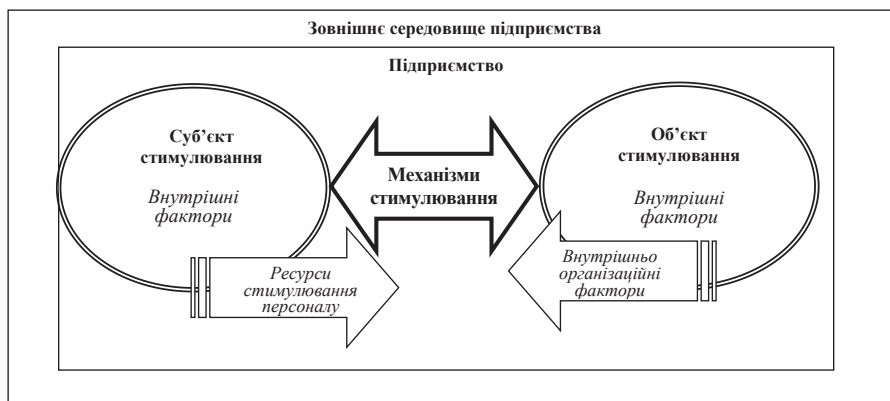


Рис. 2. Структура системи стимулювання праці на підприємстві

Складено автором

стимулювання праці існує два типи винагород: зовнішні і внутрішні, де внутрішніми винагородами він вважає суб'єктивну реакцію виконавця на сам «процес праці в тому випадку, якщо ця праця представляє можливість реалізації потреб у творчості і самореалізації» [9]. Деякі вчені (Ф. С. Крейчман, А. В. Кирьянов) внутрішні винагороди прирівнюють до поняття «задоволення працею», тобто з її якісними характеристиками, змістом. Так, наприклад, Ф. С. Крейчман вважає, що «внутрішню винагороду

забезпечує сама робота, її змістовність та значущість, можливість досягнення високого результату». Він визначає внутрішню винагороду як «розкіш людського спілкування», що має місце в процесі роботи, дружні відносини з колегами, відчуття «належності до команди» [10, с. 69]. Більшість вчених сходяться на думці, що зовнішня винагорода – це «різновид стимулів, які породжують інструментальну мотивацію, забезпечується організацією, причому складовими зовнішніх винагород є заробітна плата, просування по службі, додаткові пільги, символи службового статусу та престижу» [11].

Таким чином, з одного боку, винагорода – це частина витрат роботодавцем на працівників, з іншого – все, що працівник може вважати для себе цінним. У цьому є деякі протиріччя: аналіз цих категорій показує, що існують відмінності в трактуваннях винагороди, компенсації і заробітної плати. Якщо під винагородою розуміють основні інструментальні зовнішні стимули, то компенсація – гарантована частина винагороди. Якщо розглядати поняття винагороди у вузькому значенні, то воно виконує скоріше стимулюючу функцію оплати праці та серед практиків «заохочення», тобто виплачується за досягнення певних результатів праці, характеризує змінну частину заробітку, додаткові соціальні виплати і пільги. У широкому значенні винагорода – це сукупність стимулів, які акумулюють у собі всі форми зовнішніх інструментальних впливів, спрямованих на зацікавлення працівників у збільшенні трудової віддачі, реалізації трудової поведінки, яку чекає від них керівництво. На нашу думку для співвідношення «міри праці» і «міри винагороди» можна використовувати поняття «мірного» механізму оплати праці – товарно-виробничої моделі оплати праці як системи економічних відносин, між роботодавцем відносно «створення прийнятних умов забезпечення умов праці та виплат грошової винагороди найманим працівникам щодо використання в процесі виробництва їх робочої сили (рис. 3).

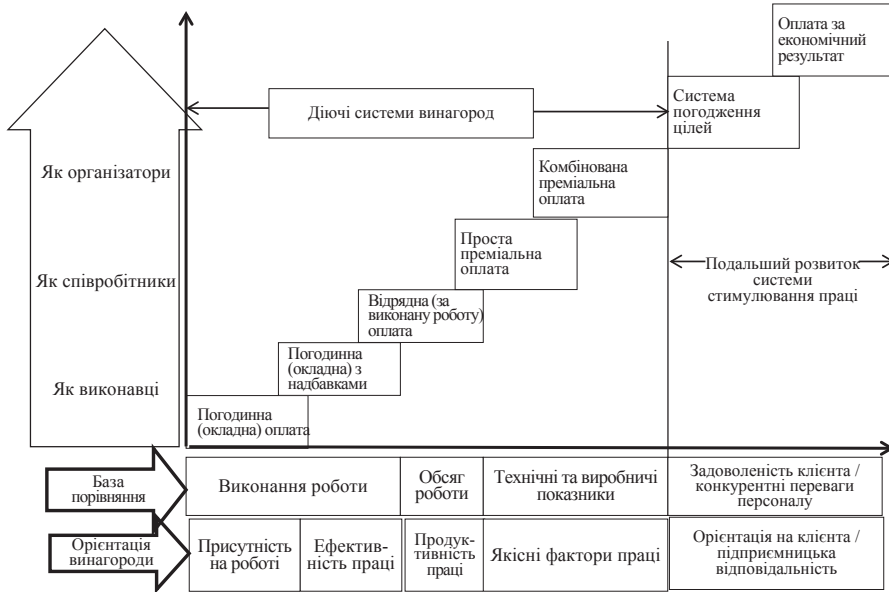


Рис. 3. Формування системи винагород

Складено автором

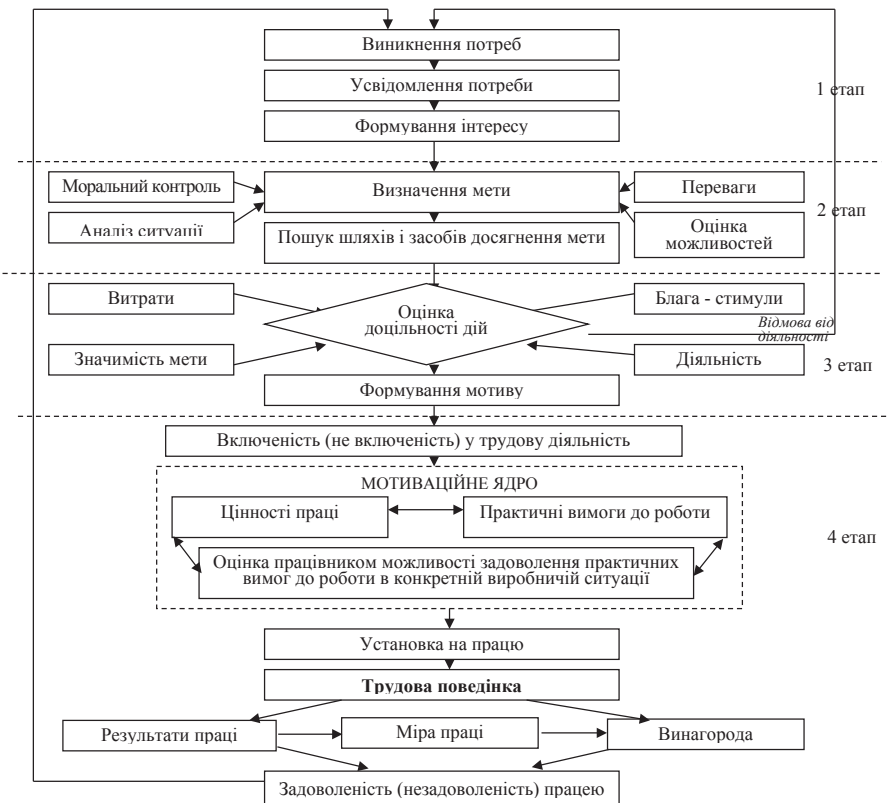


Рис. 4. Структурно-логічна схема стимулювання праці

Складено автором

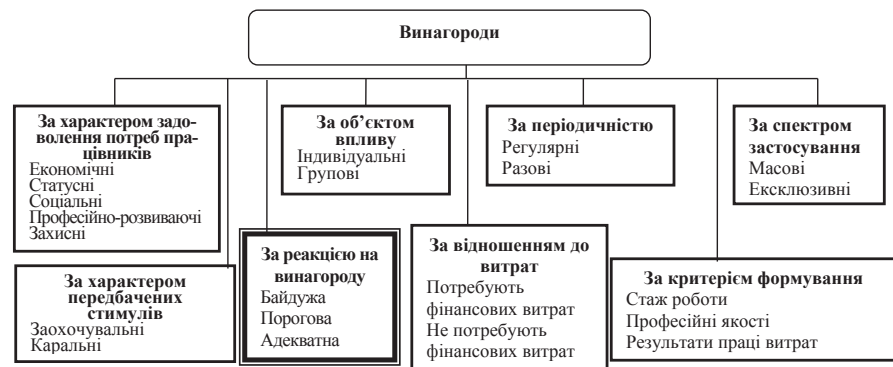
боту, покарання за дії і вчинки, що суперечать досягненням цілей підприємства тощо). Тобто, винагорода як механізм комплексного застосування інструментальних (зовнішніх по відношенню до процесу праці) позитивних і негативних стимулів представляє собою своєрідний інструментарій маніпулювання трудовою поведінкою працівників для досягнення цілей підприємства (рис. 4).

Як видно з даної схеми усвідомлення працівником зв'язку винагороди з трудовими зусиллями підсилює інструментальність системи стимулювання і підвищує продуктивність праці; забезпечення справедливості винагороди відповідно до трудового внеску працівника з відчуттям адекватності співвідношення тріади «результати праці» → «міра праці» → «міра винагороди».

Виходячи з проведеного аналізу наукових поглядів на сутність та зміст поняття «винагорода» можна запропонувати уточнену класифікацію винагород за наступними факторами (рис. 5).

Відповідно до існуючої класифікації стимулів за змістом і складом мотивів, можна виділити байдужу, порогову та адекватну винагороду, що виступає однією із головних ознак щодо правильності використуваної на підприємстві системи стимулювання праці з урахуванням теорії справедливості, а й забезпечує гнучкість та адаптивність системи винагород, можливість її побудови з урахуванням специфіки підприємства, особливостей очікуваного результату від працівників, балансу зовнішніх умов і внутрішніх цілей.

Висновки. Визначене поняття винагороди як комплексу матеріальних і нематеріальних, прямих і непрямих благ – стимулів, одержуваних персоналом за індивідуальний або груповий внесок у результат діяльності підприємства за допомогою професійної праці, творчої активності й необхідної трудової поведінки. Уточнена сутність стимулюючого впливу тріади «результати праці» → «міра праці» → «міра винагороди», в якому принципом теорії підкріплення в найбільшому ступеню відповідає матеріальна винагорода, що дозволяє визначити об'єктивні критерії оцінки результатів праці, міри праці і міри винагороди, знижує можливість неадекватного сприйняття працівником отриманої винагороди. Уточнена класифікація видів винагороди шляхом введення додаткової ознаки «реакція на винагороду», до якої входять три види винагороди: байдужа, порогова та адекватна, що є основою правильності використання на підприємстві системи стимулювання праці з урахуванням теорії справедливості і забезпечує гнуч-



Умовні позначки: – запропонована автором класифікаційна ознака

Рис. 5. Класифікація зовнішніх винагород

Складено автором на основі: [1; 2; 3;4; 5]

кість та адаптивність системи винагород, можливість її побудови з урахуванням специфіки підприємства, особливостей очікуваного результату від працівників, балансу зовнішніх умов і внутрішніх цілей.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ніколенко Ю. В. Політична економія. / Ю. В. Ніколенко – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 632 с.
2. Бланк И. А. Торговий менеджмент. / И. А. Бланк; Укр.-Фин. инт менеджмента и бизнеса. – К.: Изд-во Укр.-Фин. ин-та менеджмента и бизнеса, 1997. – 408 с.
3. Янковий Р. В., Попович Н. В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві. / Р. В. Янковий, Н. В. Попович. //Економіка: реалії часу – 2013. – № 1(6). – С. 27-29.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. / Б. М. Генкин. 7-е изд., доп. – М.: Норма, 1977. – 448 с.
5. Комаров Є. Організаційні та дезорганізаційні методи управління як складові організаційної та дезорганізаційна культури підприємства. / Є. Комаров // Управління персоналом. – 2006. – № 11. – С. 28-33.
6. Задорожный Г. В. Труд: проблемы управления и оплаты в транзитивной экономике / Г. В. Задорожный, В. В. Карпенко, С. В. Тютюнникова. – Х.: ХИБМ, 1998. – 179 с.
7. Дэвис К. Некоторые принципы стратификации / К. Дэвис, У. Мур // Социальная стратификация / Под ред. С.А. Белановского. Вып. I. М.: ИМП РАН, 1992. – С. 160-177.
8. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк; Пер. с англ. С. А. Рогинко, М. С. Штернгарц; Общ. ред. и вступ. статья. В. С. Данилова-Данильяна. – М.: Прогресс, 1989. – 522 с.
9. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. / П. Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 560 с.
10. Крейчман Ф. С. Гнучка система оплати праці. // ЕКО. – 2004. – № 3. – С. 69.
11. Кирьянов А. В. Концепция управления человеческими ресурсами в организации / А. В. Кирьянов // Межвузовский сборник научных трудов «Проблемы предпринимательства в экономике России». Вып. № 8. [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/09.shtml> – Заголовок з екрану – Укр.