

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

О. В. ТУЖИЛКІНА, кандидат економічних наук
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

Анотація. Запропоновано методичний підхід комплексної оцінки рівня забезпечення ефективною мотивації праці на основі теоретичного обґрунтування інтегральної оцінки, який сприятиме об'єктивному вибору даних, їх групуванню та систематизації. Використання розрахунку інтегрального показника дає змогу оптимізувати управлінські рішення із забезпечення ефективною мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя.

Ключові слова: комплексна оцінка, мотивація праці, ефективність, якість трудового життя.

На сучасному етапі суспільного розвитку відбуваються значні зміни пріоритетів. Економічна та соціальна політики України спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, однією з ознак якої є максимальне використання суспільного потенціалу, зокрема людського. За даних умов пошук дієвих методів і інструментів оптимального використання людського чинника набуває все більшу значимість для забезпечення подальшого розвитку національної економіки України.

У контексті сучасного розуміння взаємозв'язку економічного та людського розвитку ефективна мотивація посідає провідне місце серед проблем забезпечення якості життя, зокрема трудового. Розв'язання цієї проблеми можливе за умови конструктивного поєднання інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства загалом. Забезпечення стабілізації соціально-економічної ситуації в країні, наближення до світових стандартів, підвищення якості трудового життя пов'язане із забезпеченням стійкої мотивації праці на різних рівнях.

З економічного погляду питання мотивації розглядали у своїх працях Г. Емерсон,

Е. Мейо, А. Сміт, Ф. Тейлор, К. Альдерфер, В. Врум Ф. Герцберг, А. Маршал, Д. Мак-Грегор, Д. МакКлелланд, А. Маслоу та ін. У наш час загальну теорію мотивації доповнюють сучасними дослідженнями багатьох відомих учених, зокрема А. Афонін, Д. Богиня, Л. Бунтовська, Н. Волгін, Б. Генкін, В. Герчиков, О. Грішнова, В. Данюк, Л. Донець, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Здравомислов, Р. Колосова, Г. Куліков, О. Кібанов, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, Ю. Одегов, М. Семикіна, Є. Уткін, С. Цимбалюк, Л. Червінська, Р. Яковлев та ін. Віддаючи належне науковим напрацюванням учених у дослідженні зазначеної вище проблематики, потрібно зазначити, що формування методики оцінювання мотивації праці у контексті підвищення якості трудового життя потребує подальшої розробки.

У сучасній науковій літературі з питань комплексного аналізу регіональних і галузевих соціально-економічних систем приділяється багато уваги проблемам інтегральної оцінки. Водночас існуючі методики побудови інтегральних показників мають певні обмеження, що знижують об'єктивність оцінок, утруднюють інтерпретацію отриманих резуль-

татів. Метою статті – визначити основні методичні підходи до комплексної оцінки забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя.

Комплексне діагностування забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя потребує розрахунку інтегрального індикатора. Основою розрахунку цього індикатора (на прикладі споживчої кооперації Полтавського регіону України) слугувала методика відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Відповідно до цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів ефективної мотивації праці.

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці є застосування ієрархічної схеми, згідно з якою найбільш вагомий індикатор посідає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомі індикатори, які характеризують певні аспекти забезпечення ефективної мотивації праці.

Для відбору показників слід застосовувати метод факторного аналізу, який передбачає знаходження кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного аспекту та дає змогу визначити узагальнюючі чинники. Основою визначення цих чинників є групи показників, які систематизуються залежно від характеру та міри їх впливу на означений чинник. При цьому необхідно враховувати, що необхідною складовою процедури кількісної оцінки є попереднє нормування відібраних показників, що забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування залежно від належності показника до групи стимуляторів і дестимуляторів.

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора забезпечення ефективної мотивації праці, використовується формула (1):

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i_{\min}}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}, \quad (1)$$

де Z_{ij} – значення i -го показника в j -му регіоні;
 $Z_{i_{\max}}$ – максимальне значення i -го показника;
 $Z_{i_{\min}}$ – мінімальне значення i -го показника.

Водночас для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора, слід використовувати формулу (2):

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i_{\max}} - Z_{ij}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}, \quad (2)$$

Високий рейтинг за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій забезпечення ефективної мотивації праці в районі, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямі.

Для розрахунку часткового індексу i_{ij} , який характеризує i -й аспект забезпечення ефективної мотивації праці у j -му регіоні, використаємо формулу (3):

$$i_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_i \omega_i, \quad (3)$$

де ω_i – ваговий коефіцієнт для окремого показника Y_{ij} , який характеризує i -й аспект забезпечення ефективної мотивації праці;
 Y_i – нормований показник i -го аспекту забезпечення ефективної мотивації праці;
 n – кількість показників, що характеризують i -й аспект забезпечення ефективної мотивації праці.

Наступним етапом аналізу є розрахунок інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці I_j , який обраховують на основі узагальнюючих індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких обраховуються за аналогічною

формулою. При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнюючих індексів доцільним є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. За умов використання цього методу знаходження ваг застосовується для визначення внеску кожного фактора до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження забезпечення ефективної мотивації праці є здійснення системного аналізу проблеми на рівні району. Кожний із показників системи, відіграючи важливу самостійну роль, є невід'ємною складовою формування узагальнюючого показника.

Високий рейтинг району за нормованим показником-стимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій забезпечення ефективної мотивації праці в районі, тоді як збереження високого рівня показника-дестимулятора діє у протилежному напрямі.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці є визначення напрямів забезпечення в контексті підвищення якості життя.

При цьому за критеріальними ознаками виокремлення цих чинників вибрані такі групи показників: рівень матеріальної винагороди, гарантія отримання певного доходу, результативність зайнятості, стан роздрібною торгівлі споживчої кооперації регіону, освіта, забезпеченість житлом, здоров'я.

Формування інтегрального індикатора оцінки забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя відбувається на основі семи груп показників, які характеризують окремі аспекти забезпечення ефективної мотивації праці. Кожному із виділених показників відповідає свій секторний індекс:

Рівень матеріальної винагороди:

- індекс середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації регіону;
- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі

споживчої кооперації до середнього рівня у споживчій кооперації регіону;

- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації до середньої у споживчій кооперації України;

- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації до середнього рівня у регіоні;

- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації до середньої за галузями економіки України;

- частка фонду оплати праці у витратах обігу.

Гарантія отримання певного доходу:

- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації та мінімальної заробітної плати;

- співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібною торгівлі споживчої кооперації та прожиткового мінімуму;

- індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати та мінімальної заробітної плати;

- індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Результативність зайнятості:

- індекс продуктивності праці працівників роздрібною торгівлі;

- індекс прибутковості персоналу;

- прибутковість витрат на оплату праці;

- індекс рівня витрат на оплату праці.

Стан роздрібною торгівлі споживчої кооперації регіону:

- індекс роздрібною товарообороту;

- індекс кількості торговельних об'єктів;

- індекс торговельної площі торговельних об'єктів;

- індекс торговельної площі одного торговельного об'єкта;

- індекс прибутковості торговельної діяльності;

- індекс товарообороту на один торговельний об'єкт;
- індекс ефективності використання торговельної площі.

Освіта:

- індекс працівників з базовою вищою освітою;
- індекс працівників з повною вищою освітою;
- індекс працівників, що пройшли профпідготовку.

Забезпеченість житлом:

- індекс загального житлового фонду;
- індекс житлового фонду на одного жителя;
- індекс кількості сімей, що перебувають на квартирному обліку;
- індекс кількості сімей, що отримали житло.

Забезпеченість здоров'я:

- індекс кількості лікарняних закладів (+);
- індекс кількості лікарняних ліжок, усього (+);
- індекс кількості лікарняних ліжок на 10000 населення (+);
- індекс кількості уперше у житті зареєстрованих випадків захворювань (-);
- рівень тимчасової непрацездатності (-);
- індекс витрат на оздоровлення (+).

За результатами досліджень до першої групи із найнижчим інтегральним індикатором забезпечення ефективної мотивації праці у споживчій кооперації Полтавського регіону (0,104092–0,287593) увійшли В. Багачанський, Гадяцький, Гребінківський, Карлівський, Котелевський, Машівський, Миргородський, Семенівський, Хорольський, Чутівський, Чорнухинський, Шишацький райони.

До другої групи районів, у яких інтегральний індикатор має значення від 0,303517 до 0,486034, віднесені Диканський, Зінківський, Кобеляцький, Козельщанський, Кременчуцький, Лохвицький, Лубенський, Н. Санжарський, Пирятинський, Полтавський райони.

Третя група, у яких інтегральний індикатор найвищий (0,0520974–0,733835) представлена

Глобинським, Оржицьким, Решетилівським районами.

На основі проведених досліджень можемо зробити ряд висновків:

Рівень інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації в контексті підвищення якості трудового життя має суттєву територіальну диференціацію.

Найвищий рівень інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації мають території з розвинутою соціальною інфраструктурою, високими показниками матеріальної винагороди, гарантіями отримання певного доходу, високою результативністю зайнятості та розвиненим станом роздрібної торгівлі споживчої кооперації, високим рівнем освіти та забезпечення здоров'я

Найнижчий рівень інтегрального індикатора мають території, у яких низький рівень матеріальної винагороди, негативні показники гарантії отримання мінімального доходу, результатів діяльності, стану роздрібної торгівлі, освіти, житла та здоров'я.

Загалом, диференціація територій Полтавського регіону зумовлена нерівномірністю економічного розвитку, існуючою різницею в обсягах наявних ресурсних потенціалів і ефективності їх використання.

Використання запропонованого методичного підходу до розрахунку інтегрального показника дає змогу оптимізувати управлінські рішення із забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України [Електронний ресурс] : затв. Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України від 14.03.2001 р. № 76. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog_metod_doc. – Назва з екрана.

О. В. Тужилкіна, кандидат економічних наук (Вище навчальне закладення Укоопсоюзу «Полтавський університет економіки і торгівлі»). **Методическіе підходи к комплексной оценке обеспечения эффективной мотивации труда в контексте повышения качества трудовой жизни.**

Аннотация. Предложен методический подход комплексной оценки уровня обеспечения эффективной мотивации труда на основе теоретического обоснования интегральной оценки, который будет способствовать объективному выбору данных, их группировке и систематизации. Использование расчета интегрального показателя позволяет оптимизировать управленческие решения по обеспечению эффективной мотивации труда в контексте повышения качества трудовой жизни.

Ключевые слова: комплексная оценка, мотивация труда, эффективность, качество трудовой жизни.

O. V. Tuzhytkina, Cand. Econ. Sci. (Poltava University of Economics and Trade). **Approaches for comprehensive assessment ensure effective labor motivation for improvement of the quality of working life.**

Summary. The methodical approach to integrated assessment level to ensure effective motivation based on the theoretical study of integral evaluation, which will contribute to an objective selection of the data, their grouping and ordering. Using the calculation of the integral index to optimize management decisions to ensure effective motivation in the context of improving the quality of working life.

Keywords: Comprehensive assessment, labor motivation, efficiency, quality of working life.