

МОНІТОРИНГ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Т. КОСТИШИНА,
кандидат економічних наук
Полтавський університет споживчої кооперації України

У статті подано інтерпретацію результатів моніторингу мотиваційного механізму, ступенів самостійності при проведенні політики заробітної плати, причин підвищення оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України.

В статті представлена інтерпретація результатів моніторингу мотиваційного механізму, ступенів самостійності при проведенні політики заробітної плати, причин підвищення оплати праці на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України.

In the article interpretation of results of monitoring of motivational mechanism, degrees of independence during the leadthrough of labour payment policy, reasons of increase of payment on the enterprises of different industries of consumer co-operation of Ukraine.

Ключові слова: мотиваційний механізм, оплата праці, мотиваційні чинники, зарплатоорганізуючі показники.

В умовах ринкових відносин заробітна плата відіграє першочергове значення у мотиваційному механізмі. У зв'язку з цим особливо гострою є необхідність розглядати її не тільки на макро-, а й на мікроекономічному рівні. Вивчення стимулюючих функцій заробітної плати приділяють увагу автори різних мотиваційних теорій.

Наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності людини почалося разом із зародженням капіталізму. Одним з перших розглядати цю проблему з економічних позицій почав А. Сміт. Прихильник ринкового шляху розвитку економіки, він підкреслював, що головним мотивом діяльності людини є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшувати свій добробут.

Істотний внесок у розвиток системних уявлень про формування трудових мотивів і мотивації до праці зробили Ф. Тейлор і його послідовники — Г. Гант, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, а також О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо.

На початку ХХ ст. переважала думка, що працівників цікавить тільки оплата, тому в більшості випадків не бралися до уваги техніка безпеки, охорона праці, соціальні нестатки, гарантії зайнятості, психологічні фактори. Домінував погляд на працівника як на людину з вузьким колом матеріальних потреб. Основоположником цієї традиційної моделі управління став Ф. Тейлор, засновник наукової організації праці і промислового менеджменту¹. На протипагу концепції

Ф. Тейлора і його послідовників, Е. Мейо з групою вчених робить висновок про те, що вирішальний вплив на трудову активність і збільшення виробітку мають не тільки матеріально-речовинні, а й морально-психологічні фактори. Перевагу в конкурентній боротьбі отримують ті фірми, які використовують якісну робочу силу, де працівники мають високу мотивацію до праці, орієнтовані на підвищення професіоналізму, кваліфікації, збільшення трудового внеску в досягнення кінцевих цілей підприємства.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів, досі існує доволі широке поле для дослідження мотиваційного механізму в різних галузях економіки, споживчої кооперації України зокрема.

Ефективна організація оплати праці працівників споживчої кооперації неможлива без вивчення різноманітності факторів, які впливають на трудову поведінку працівників, без аналізу інформації про реальний вплив цих факторів, про наслідки їхньої дії. Тому метою статті є проведення моніторингу мотиваційного механізму на підприємствах різних галузей споживчої кооперації та формування концептуальних засад підвищення ефективності мотиваційного механізму на підприємствах споживчої кооперації України.

Для проведення моніторингу мотиваційного механізму на підприємствах споживчої кооперації з метою визначення основних вимог, що їх висувають до праці працівники, експертам пропонувалось ранжувати такі

¹ Тарасенко А. С. Стоимость рабочей силы — основа формирования оплаты труда в рыночных условиях / А. С. Тарасенко // Труд и право. — 1997. — № 2. — С.104–108.

показники: висока заробітна плата (x_1); стабільний дохід (x_2); відповідність спеціальності (x_3); стабільний доброзичливий колектив (x_4); сприятливі умови праці (x_5); можливість застосування своїх здібностей (x_6); можливість професійного зростання і просування по службі (x_7); цікава робота (x_8).

У результаті опитування отримано розподіл виділених показників-характеристик мотивації праці на підприємствах облспоживспілок, матрицю рангів яких наведено у табл. 1.

Узагальнені ранги мотиваційних ознак представлені у табл. 2.

Аналіз зіставлення показує, що у 2006 р. вимоги, що характеризують конкурентоспроможність працівника, можливість реалізації своїх здібностей і завдяки цьому можливість професійного зростання і просування по службі, мають останні ранги.

Негативним для конкурентоспроможної діяльності споживчої кооперації є також і те, що ранги відповідних вимог стали ще нижчими у 2006 р., порівняно з 1996 р.

На наш погляд, причиною цього може бути:

- повна відсутність впевненості у можливості виконання виробничого завдання на будь-якому рівні, достатньому для одержання високої заробітної плати;
- недовіра до існуючої на підприємствах системи організації оплати праці, що за будь-яких результатів роботи не дозволяє одержати високу заробітну плату;
- невпевненість у своїх професійних знаннях, уміннях і навичках, що не сприяє професійному зростанню та просуванню в кар'єрі;
- не створені умови для реалізації знань і вмінь працівників.

Основні мотиви трудової діяльності розподілилися за рангами, що представлені у табл. 3.

Таблиця 1

Матриця рангів показників системи мотивації праці на підприємствах споживчої кооперації України у 2006 р.

Оцінки експертів	Показники							
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8
Кримспоживспілка	8	7	5	6	4	2	1	3
Вінницька	8	7	4	6	5	3	1	2
Волинська	7	8	4	5	6	2	1	3
Дніпропетровська	6	8	3	7	5	1	2	4
Житомирська	7	8	3	6	5	2	1	4
Закарпатська	7	8	5	6	4	1	2	3
Івано-Франківська	8	7	4	6	5	2	1	3
Кіровоградська	8	7	4	5	6	3	1	2
Луганська	7	8	5	4	6	2	1	3
Львівська	7	8	4	6	5	2	1	3
Миколаївська	6	8	4	7	5	3	1	2
Одеська	8	7	5	6	4	3	2	1
Полтавська	8	6	4	7	3	2	1	5
Рівненська	8	6	4	5	3	2	1	7
Сумська	8	7	4	6	5	2	1	3
Тернопільська	6	8	4	7	5	2	1	3
Харківська	7	6	3	8	4	2	1	5
Херсонська	7	8	3	6	4	2	1	5
Хмельницька	7	8	2	5	6	4	1	3
Черкаська	7	6	4	8	5	2	1	3
Чернівецька	8	7	3	6	5	2	1	4
Чернігівська	8	6	4	7	5	2	1	3
Райони Київської області	8	7	5	6	4	2	1	3
<i>Сума рангів</i>	169	166	90	141	109	50	26	77
<i>Відхилення від середньої суми рангів</i>	65,5	62,5	-13,5	37,5	5,5	-53,5	-77,5	-26,5
<i>Квадрат відхилень від середньої суми рангів</i>	4290,25	3906,25	182,25	1406,25	30,25	2862,25	6006,25	702,25
<i>Ранг мотиваційної ознаки</i>	1	2	5	3	4	7	8	6

Аналіз показує, що незалежно від часового чинника оплата праці є головним мотиваційним фактором для працівників споживчої кооперації. На наш погляд, позитивним є той факт, що такі мотиви, як самостійність у роботі і її творчий характер, формують у працівника ринкове мислення та користуються підвищеною популярністю, тому їх розміщення за рангом підвищується. Негативним є зниження популярності такого мотиву, як «реалізація своїх здібностей», що характеризує зниження конкурентоспроможності як окремих працівників, так і споживчої кооперації в цілому.

Необхідно відзначити зацікавленість працівників у наявності пільг. Головним поясненням цьому, на наш погляд, є зростання пільг на підприємствах різних галузей споживчої кооперації, що характеризує ринко-

вий рівень мислення керівників підприємств споживчої кооперації з проблем організації оплати праці. У розвинутих країнах (США, Франція, Нідерланди) багато компаній пропонують набір пільг, з яких працівник може вибрати ті, котрі для нього найбільш важливі в даний момент. Йому надається можливість вибрати між підвищенням рівня заробітної плати, збільшенням відрахувань у пенсійний фонд, включенням у страховий фонд компанії, наданням гнучкого режиму робочого часу або ж оплаченої додаткової відпустки тощо². У процесі дослідження нами був запропонований набір пільг, серед яких найбільшою популярністю у працівників споживчої кооперації України є представлені у табл. 4.

У 2006 р. збільшилась потреба у наданні додаткової оплачуваної відпустки. Зниження зацікавленості до

Таблиця 2

Ранжування основних вимог, висунутих до праці працівниками споживчої кооперації України

Вимоги	Ранжування	
	1996 р.	2006 р.
Висока заробітна плата	1	1
Стабільний дохід	2	2
Відповідність спеціальності	6	5
Стабільний, доброзичливий колектив	3	3
Сприятливі умови праці	7	4
Можливість застосування своїх здібностей	5	7
Можливість професійного зростання і просування по службі	8	8
Цікава робота	4	6

Таблиця 3

Орієнтація працівників споживчої кооперації України на основні мотиви трудової діяльності

Мотиви трудової діяльності	Ранжування	
	1996 р.	2006 р.
Оплата праці	1	1
Самостійність у роботі	4	2
Реалізація своїх здібностей	2	5
Творчий характер роботи	3	3
Одержання високої кваліфікації	6	4
Високий ступінь відповідальності	5	5
Справедливий розподіл навантаження	7	4
Наявність пільг	8	4

Таблиця 4

Відношення працівників споживчої кооперації України до вибору пільг

Набір пільг	Ранжування	
	1996 р.	2006 р.
Надання гнучкого режиму робочого часу	2	3
Надання додаткової оплачуваної відпустки	4	2
Надання безкоштовної лікувальної або туристичної путівки раз на рік	1	1
Встановлення стипендій і допомоги дітям співробітників для продовження освіти	4	4
Інше	3	5

²Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). Учебно-методическое пособие / А. В. Калина. — К.: МАУП, 1997. — 234 с.

гнучкого режиму робочого часу можна пояснити звичайним колом чинників його впровадження.

60% респондентів вважають, що рівнем своєї заробітної плати задоволені частково, 27% — не задоволені і тільки 13% визнали повну задоволеність.

Необхідно відзначити, що 80% працівників споживчої кооперації стверджують, що рівень заробітної плати є неадекватним обсягу виконаної роботи, тобто обсяг виконаних робіт повинен мати більш високий рівень оплати. Це характеризує відсутність залежності заробітної плати від трудових зусиль працівників. Проте, незважаючи на зазначене вище, 68% респондентів на запитання «Що означає для Вас Ваша праця?» відповіли: «Можливість отримувати більшу заробітну плату, витрачаючи зі свого боку максимум сил і знань». Тому з визначеним ступенем впевненості ми стверджуємо, що реально існують усі можливості подальшого підвищення трудової активності працівників споживчої кооперації в результаті створення необхідних соціально-економічних умов.

На питання «Чим викликаний інтерес до роботи?» кожен третій працівник споживчої кооперації визначив: «Одержання невеликої, але гарантованої оплати праці». Такі фактори, як «відсутність іншої роботи і трудового вибору», «небезпека втрати роботи» впливають на мотивацію трудового інтересу 42% опитаних.

52% працівників споживчої кооперації відзначили, що їхня робота сьогодні не дає можливості реалізувати себе, свої знання, досвід, професійну кваліфікацію. Не може не викликати обґрунтованої тривоги і те, що необхідність і корисність своєї праці для суспільства визначили 17% респондентів. У цілому близько 80% працівників підприємств споживчої кооперації найважливішим для себе вважають одержання прибутку.

У даному соціологічному дослідженні великий інтерес представляє мотивація працівників споживчої кооперації не тільки у сфері трудових відносин, а й у питаннях організації оплати праці.

Як елемент організації заробітної плати системи оплати праці забезпечують зв'язок між результатами праці працівника (індивідуальними і колективними), нормами праці й нормами оплати. Вибір форми оплати цілком є прерогативою роботодавця. За способом виміру кількості праці системи оплати класифікуються на:

- відрядні (кількість праці вимірюється обсягом виконаної роботи або виконаних послуг);
- погодинні (кількість праці вимірюється кількістю відпрацьованого працівником часу).

Відповіді на питання «Які форми оплати праці найбільше відповідають трудовому вкладу» розподілилися майже однаково: 54% респондентів віддали перевагу відрядній формі оплати праці, а 46% респондентів — погодинній.

Особливий інтерес у питаннях організації оплати праці викликає розмір основної заробітної плати, що Законом України «Про оплату праці» трактується як

винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці.

Аналіз, проведений згідно з питанням анкети «Які показники є головними при визначенні розміру основної заробітної плати» показав, що пріоритети майже не змінилися. Для оцінки нами були вибрані такі показники: вік (x_1), стаж (x_2), кваліфікація (x_3), результативність праці (x_4), рівень освіти (x_5) (табл. 5).

Узагальнені дані про ранги пріоритетності зарплатоорганізуючих показників визначення основної заробітної плати представлені у табл. 6.

Позитивним є те, що результативність праці і кваліфікація вважаються основними зарплатоорганізуючими факторами.

З нашої точки зору, не тільки організація оплати праці на підприємстві, а й форма її видачі може безпосередньо впливати на досягнення необхідного компромісу між інтересами роботодавця та працівника, що сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки. Існують такі форми видачі заробітної плати:

- кожному індивідуально в конверті зі збереженням повної таємниці розміру зарплати для інших;
- по відомості, де наочно представлені розміри заробітної плати всіх працівників, що деякою мірою впливає на соціально-психологічний клімат у колективі, і, як результат, на ефективність діяльності підприємства;
- за допомогою пластикових карток.

Респонденти розподілили свої голоси в підтримку тієї чи іншої форми таким чином: 40% за індивідуальну форму видачі заробітної плати зі збереженням таємниці її розміру; інші працівники (60%) вважають, що наочність, доступність даних про заробітну плату, що зумовлюється відкритою відомістю, сприяє нормалізації морально-психологічного мікроклімату в колективі, не відволікає від виконання службових обов'язків.

На наш погляд, певне значення у питаннях підвищення трудової мотивації відіграє конкретність, простота, доступність для розуміння кожним системи оцінки праці й нарахування заробітної плати. На нашу думку, позитивним є той факт, що 85% працівників дотримуються аналогічної точки зору. Водночас 15% опитаних відзначають, що система оцінки праці й нарахування заробітної плати їх узагалі не цікавить, тобто не відіграє ніякої ролі у формуванні їхньої особистої мотивації до праці.

Одним з важливих характеристик механізму встановлення заробітної плати є ступінь самостійності підприємств споживчої кооперації при розробці та проведенні політики оплати праці. На основі проведеного автором опитування було зроблено розподіл за ступенем самостійності (табл. 7).

Для проведення анкетування облспоживспілки було розподілено на три групи за розміром прибутку у 2006 р.: високий, середній, нижче середнього. Резуль-

тати дослідження свідчать, що при встановленні розміру заробітної плати у першій групі вільними себе вважали 82% досліджуваних облспоживспілок (54% – повністю вільні, 28% – в основному вільні), тоді як не вільними вважали – 18% (5% – в основному не вільні, 13% – практично не вільні). Важливо відмітити, що ступінь автономії при вирішенні питань, пов'язаних з оплатою праці, корелював із результатами економічної діяльності (у даному випадку – з розміром прибутку). Чим вище розмір прибутку, тим більшу свободу дій при встановленні заробітної плати мали керівники підприємств і навпаки.

В умовах сучасного розвитку економіки України важливий науковий інтерес складають питання підвищення заробітної плати. З метою реалізації зазначеного вище проведено дослідження, що в ньому респондентів просили визначити найбільш важливі причини, які є спонукальними для підвищення заробітної плати на підприємствах споживчої кооперації (табл. 8).

Всі потенційні «триггери», які спроможні запускати процес підвищення заробітної плати були розподілені згідно з такими укрупненими категоріями: 1) результати економічної діяльності підприємства; 2) коригування у зв'язку зі зростанням цін; 3) причини, по-

Таблиця 5

Матриця рангів пріоритетності зарплатоорганізуючих показників основної заробітної плати на підприємствах споживчої кооперації України у 2006 р.

Оцінки експертів	Показники				
	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅
Кримспоживспілка	1	2	5	4	3
Вінницька	1	2	5	4	3
Волинська	1	2	5	3	4
Дніпропетровська	1	2	4	5	3
Житомирська	2	1	3	5	4
Закарпатська	2	1	4	5	3
Івано-Франківська	1	2	4	3	5
Кіровоградська	2	1	5	4	3
Луганська	1	2	5	4	3
Львівська	1	3	5	4	2
Миколаївська	1	3	5	4	2
Одеська	1	2	4	3	5
Полтавська	1	3	4	5	2
Рівненська	2	1	3	5	4
Сумська	1	5	2	4	3
Тернопільська	1	2	5	4	3
Харківська	1	2	5	3	4
Херсонська	2	1	4	5	3
Хмельницька	3	1	4	5	2
Черкаська	1	2	3	4	5
Чернівецька	1	3	5	4	2
Чернігівська	1	2	5	3	4
Райони Київської області	2	1	5	4	3
<i>Сума рангів</i>	31	46	99	94	75
<i>Відхилення від середньої суми рангів</i>	-38	-23	30	25	6
<i>Квадрат відхилень від середньої суми рангів</i>	1444,0	529,0	900,0	625,0	36,0
<i>Ранг пріоритетності зарплатоорганізуючого показника</i>	5	4	1	2	3

Таблиця 6

Пріоритетні показники при визначенні розміру основної заробітної плати працівникам різних галузей споживчої кооперації України

Показники	Ранжування	
	1996 р.	2006 р.
Вік	5	5
Стаж	4	4
Кваліфікація	2	1
Результативність праці	1	2
Рівень освіти	3	3

Таблиця 7

Оцінка ступенів самостійності при проведенні політики заробітної плати на підприємствах споживчої кооперації України у 2006 р.

	Групи облспоживспілок за розміром прибутку у 2006 р.	Групування облспоживспілок за ступенем свободи при проведенні політики заробітної плати, %			
		повністю вільні	в основному вільні	в основному невольні	практично невольні
Кримспоживспілка	I	54	28	5	13
Дніпропетровська					
Одеська					
Рівненська					
Тернопільська					
Хмельницька					
Райспоживспілки і райспоживтовариства Київської області					
Підприємства Укоопспілки	II	42	26	8	14
Вінницька					
Житомирська					
Закарпатська					
Львівська					
Миколаївська					
Херсонська					
Чернігівська	III	22	18	44	16
Івано-Франківська					
Волинська					
Кіровоградська					
Луганська					
Полтавська					
Сумська					
Харківська					
Черкаська					
Чернівецька					

в'язані з локальним ринком праці; 4) зміни загальнодержавних нормативів оплати праці; 5) проблеми, пов'язані з персоналом; 6) втручання сторонніх агентів³.

Із суттєвим відривом лідирували внутрішні економічні чинники — покращення фінансового стану та зростання продуктивності праці (відповідно 70–74%, 38–41%).

Вагоме значення також мали «триггери», пов'язані з розгортанням інфляційних процесів: зростання споживчих цін і підвищення прожиткового мінімуму (рейтинг від 37–41% та 51–61%). Важливо відзначити, що для більшості облспоживспілок головними були питання втримання й набору персоналу, що стали пріоритетнішими за питання оплати праці на підприємствах-конкурентах (відповідно 41–52%, 25–45%, 15–34%). Набагато рідше «триггерами» ставали зміни у загальнодержавних нормативах оплати праці. Підвищенню мінімальної заробітної плати респонденти трьох груп віддали від 26 до 29%. Про підвищення заробітної плати відповідно до умов колективних договорів згадували від 8 до 13% респондентів, а про вимо-

ги профспілок до підвищення заробітної плати — від 4 до 8%, що свідчить про слабкий тиск на підвищення заробітної плати з боку працівників, при чому у будь-яких формах: організованих або неорганізованих.

Варто зазначити, що рівень групи (високий, середній, нижче середнього), до якої відносились облспоживспілки за розміром прибутку, суттєво впливав на відповіді стосовно таких причин: втримання, набір кадрів, заробітна плата на позасистемних підприємствах. Причому облспоживспілки з вищим рівнем прибутку віддавали менше переваг цим причинам підвищення заробітної плати.

Підводячи підсумок дослідження, необхідно відзначити, що у працівників підприємств різних галузей споживчої кооперації України домінують мотивації, спрямовані на задоволення матеріальних потреб. Серед мотивів трудової діяльності провідне місце займає оплата праці. Саме вона в сучасній складній соціально-економічній ситуації є вирішальним напрямом формування відношення до праці, остаточно визначає стан мотивації до праці більшості працівників.

³ Підхід до групування сформований автором на основі: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. — 2-е изд. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. — С. 109.

Таблиця 8

Причини підвищення оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України

	Групи об'єднань за розміром прибутку у 2006 р.	Причини									
		Покращення фінансового стану підприємства	Зростання продуктивності праці	Зростання споживчих цін	Зростання прожиткового мінімуму	Підвищення мінімальної заробітної плати	Проблеми з втриманням кадрів	Проблеми з набором кадрів	Зростання заробітної плати на позасистемних підприємствах	Обов'язки відповідно до умов колективного трудового договору	Вимоги профспілок
Кримспоживспілка	I	70	38	51	30	26	41	25	15	13	8
Дніпропетровська											
Одеська											
Рівненська											
Тернопільська											
Хмельницька											
Райспоживспілки і райспоживтовариства Київської області											
Підприємства Укоопспілки											
Вінницька	II	72	37	55	29	28	39	30	22	10	6
Житомирська											
Закарпатська											
Львівська											
Миколаївська											
Херсонська											
Чернігівська											

Разом із тим, певна байдужість працівників до результативності, якості і корисності праці стала розповсюдженим явищем. Подальший розвиток цієї тенденції може мати негативні наслідки для конкурентоспроможної діяльності споживчої кооперації України і її позиції на ринку товарів і послуг або свідчить про руйнівне відношення до праці як цінності, про кризу в сфері трудових відносин, масове відчуження працівників від самого процесу праці.

Результати дослідження, без сумніву, відображають особливості менталітету працівників споживчої кооперації, свідчать про те, що ринкові перетворення поки недостатньо працюють на формування працівників дійсно ринкового типу, тобто орієнтованого як на високу оплату праці, так і на інтенсивну кваліфіковану працю.

На даному етапі глобалізації та ринкової трансформації економіки України вирішальну роль у якісних

змінах мотивації працівників споживчої кооперації можуть відігравати такі чинники: підвищення ціни робочої сили, вдосконалення системи управління працею, формування конкурентоспроможності оплати праці. При цьому мають гнучко враховуватися потреби, інтереси, галузеві й регіональні особливості трудового менталітету працюючих.

Для вирішення проблеми підвищення трудової мотивації працівників споживчої кооперації необхідний комплексний підхід. При цьому такий чинник, як рівень оплати праці, має розглядатися як один із найважливіших мотиваторів у складній системі мотиваційного механізму. Зниження його значущості реально можна прогнозувати в умовах стабілізації економіки, становлення і нормального функціонування ринкової інфраструктури, адаптації працівників споживчої кооперації до трансформації української економіки в ринкову.