



УДК 330.101:316.422

О. О. Ревякін

ОБҐРУНТУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ З МЕТОЮ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПРИЛАДОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовані критерії та показники ефективної системи мотивації праці з метою зниження рівня тінізації економічної діяльності малих та середніх приладобудівних підприємств.

Обоснованны критерии и показатели эффективной системы мотивации труда с целью снижения уровня тенезации экономической деятельности малых и средних приборостроительных предприятий.

Criteria and indicators of effective motivation to reduce shadow economic activities of small and medium-sized instrument-making enterprises.

Ключові слова: детінізація діяльності малих та середніх підприємств, мотивація праці.

Ключевые слова: детенизация деятельности малых и средних предприятий, мотивация труда.

Keywords: unlegalization of small and medium enterprises, labour motivation.

Постановка проблеми. На сучасному етапі формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні загострюються питання ефективного розвитку вітчизняного підприємництва, удосконалення механізмів мотивації праці та зниження рівня тіньової економіки. Необхідність обґрунтування теоретичних засад та удосконалення науково-методичних та практичних підходів щодо зниження рівня ілєгалізації підприємницької діяльності можливо за рахунок впровадження системи мотивації праці на малих та середніх підприємствах.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням суті мотивів та стимулів праці активно займалося багато вчених. Важливі аспекти цієї проблеми знайшли висвітлення та набули розвитку в працях представників різних економічних шкіл: А.Сміта, А.Маршала, Ф.Тейлора, Е.Мейо та інших. Основи сучасних концепцій мотивації заклали А.Маслоу, Ф.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг, Д.Врум та інші. Суттєвий внесок у розвиток досліджень з цієї проблеми зробили відомі українські вчені: Д.П.Богиня, О.А.Бугуцький, В.С.Дієсперов, Г.А.Дмитренко, М.І.Карлін, Г.І.Купалова, В.Д.Лагутін, І.І.Лукінов, М.М.Махненко, М.І.Нижній, О.М.Онищенко, К.І.Якуба. Разом із тим багатогранність і складність проблеми мотивації праці в умовах зниження тінізації підприємницької діяльності, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів активізації праці малих та середніх підприємств.

В вітчизняній науковій літературі за останній час теоретичні та практичні питання стосовно проблем існування та функціонування тіньової економіки та її впливу на трудову і підприємницьку діяльність набули досить активної розробки у працях таких економістів як З. Варналія [1], В. Гончарову [2], Є. Ковальова, О. Балко [3], М. Кім [4], Г. Знаменський [5], О. Турчинов [6], І. Мазур [7] та ін.

Невирішені частини проблеми. Необхідність подальшого вдосконалення теоретичних та методико-прикладних підходів щодо обґрунтування критеріїв та показників ефективної системи мотивації праці з метою зниження рівня тінізації економічної діяльності малих та середніх приладобудівних підприємств і зумовила актуальність теми написання даної статті.

Метою дослідження є полягати в обґрунтування критеріїв та показників ефективної системи мотивації праці та стимулів протидії тінізації діяльності малих та середніх підприємств.

Основні результати дослідження. Потреби людини завжди є унікальними, врахувати які в рамках підприємства досить складно, однак розробляючи систему мотивації праці працівників, завжди можна типологізувати об'єкти за схожими характеристиками і використовувати різні методи і форми оплати та стимулювання праці. Для обґрунтування критеріїв та показників ефективної системи мотивації з метою зниження рівня тінізації економічної діяльності пропонується скористатися однією з варіацій потреб піраміди Маслоу, яка дозволяє через її трансформацію (поворот на 90°) по-новому підійти до визначення місця і ролі факторів мотивації праці за умов детінізації підприємницької діяльності (рис.1).

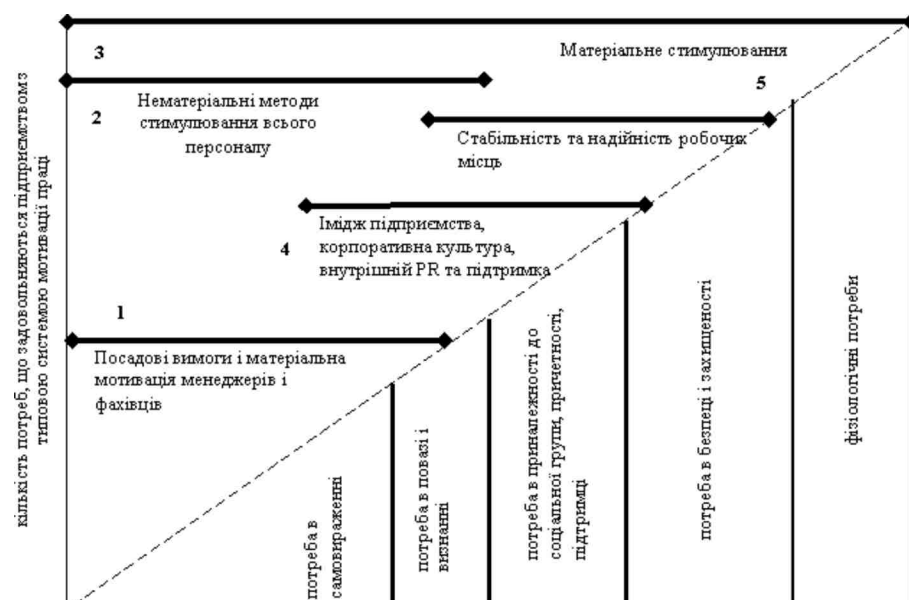


Рис. 1. Місце і роль чинників мотивації і стимулювання праці

Використання цього підходу до комплексної структуризації факторів мотивації дозволяє виділити такі компоненти мотиваційної сфери працівника, як стимули, так і фрустратори, що представляють собою нездоланий бар'єр (об'єктивних чи суб'єктивний), який стоїть на шляху до досягнення мети, зовнішні і внутрішні мотиватори та антимотиватори, які при їх поєднанні та врахуванні взаємного впливу забезпечують формування найбільш стійких й тривало діючих мотивів щодо ефективної трудової діяльності.

З рис. 1 видно, що як мотиватори, так і фрустратори класифікуються за формулюванням потреб в ієрархічному порядку. По-перше, потреба в самовираженні. Відомо, що творчість є «метамотиватором» нарівні з «пошуком істини», «служінням іншим» і «опікою». Такі «метамотиватори» необхідно тримати під контролем, а ще краще – управляти ними. По-друге, потреба в повазі і визнанні. В основному, така потреба існує для керівництва та менеджменту компанії, для якого рушійною силою є статус. Характерно те, що основний мотивуючий (або демотивуючий) вплив надає, в основному, порівняння з працівниками іншого підприємства. По-третє, потреба в приналежності до певної соціальної групи, причетності, підтримці. Цей фактор важливий для всіх працівників організації, при цьому в свідомості різних працівників можуть бути різні цільові соціальні групи, до яких вони хотіли б належати. По-четверте, потреба в безпеці та захисті. Важливий фактор, що істотно впливає на лояльність працівника, його прихильність організації і стійкість в критичні періоди. По-п'яте, фізіологічні потреби, що впливають на організацію і умови праці. При цьому необхідно розуміти, що під терміном «фізіологічні потреби» повинно розумітися щось більше, ніж умови праці.

Більш детальна розшифровка значимості факторів мотивації трудової діяльності малих та середніх підприємств організаційно-економічного, матеріально-технічного і соціально-психологічного змісту наведено на рис. 2.

Використання запропонованого підходу до мотивації трудової діяльності має поступальний рух від односкладових систем, при яких оплата здійснюється за встановлених норм праці, до більш складних, комплексних, де передбачається використання різних видів і способів заохочення та стимулювання працівників для досягнення результативності праці.



Рис. 2. Схема структури факторів мотивації трудової діяльності малих та середніх підприємств

Як видно з наведених рисунків (1 – 2) деякі з факторів (наприклад, матеріальне та моральне заохочення) належать до мотиваторів, а деякі (вплив тінізації діяльності на імідж підприємства) – до фрустраторів трудової діяльності на малих та середніх підприємствах. Для кількісної оцінки ступеню впливу тіншової економічної діяльності на ефективність праці пропонується використовувати комплексний підхід з виділенням п'яти основних етапів аналізу (рис. 3).

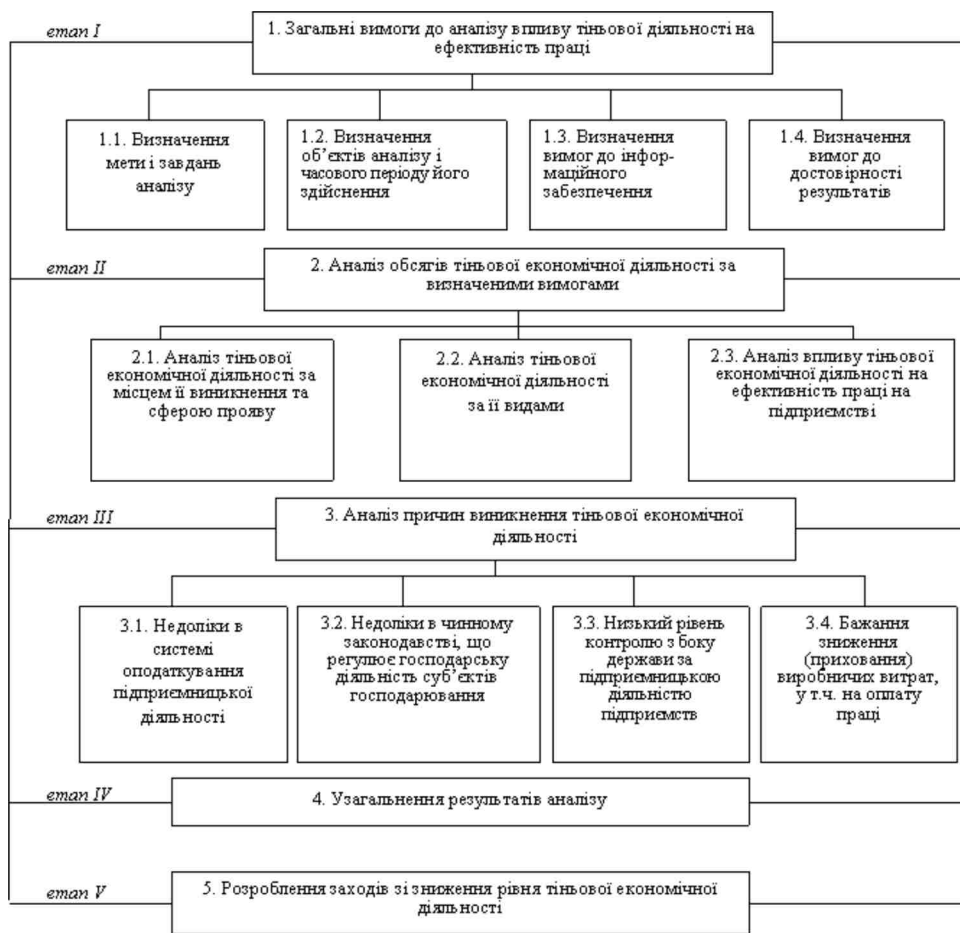


Рис. 3. Основні етапи аналізу впливу тіньової економічної діяльності на ефективність праці

Проведений аналіз дозволив з'ясувати, що якісні зміни в системі соціально-економічних відносин на досліджуваних малих та середніх приладобудівних підприємствах супроводжується кількісним зростанням тіньової економіки, причому протягом останніх 10-15 років, усередині цього сектору економіки відбуваються якісні зміни: його інституціоналізація, тобто практично реструктуризація організаційної поведінки суб'єктів, яка відбувається у напрямку тинізації їх діяльності з метою отримання надприбутків шляхом зниження податків та приховування доходів. Тіньова економіка, пройшовши стадію формалізації та інституціоналізації, зазнає не тільки кількісних, а й якісних змін: вона перетворюється на структуровану соціальну систему з внутрішньою організацією, приховану від прямого державного контролю та нагляду. Інститутами тіньової економіки у сфері малого та середнього підприємництва, за результатами проведеного аналізу, виявились: тіньове виробництво видів продукції / надання послуг; тіньова взаємодія з урядовцями, постачальниками, консалтинговими організаціями, тощо; тіньові доходи та витрати, зокрема тіньова зарплата; тіньова зайнятість; тощо. Така інституціоналізація тіньової економіки вимагає створення на малих та середніх підприємствах виваженої системи соціально-економічної мотивації на підставі поступового витіснення тіньових інститутів легальними шляхом, створення для цього економічних, соціальних і культурних умов розвитку власного колективу.

За результатами проведеного аналізу було виявлено, що основною причиною зайняття тіньовою діяльністю для більшості досліджуваних підприємств є отримання високих доходів та зниження оподаткованого доходу, що в сучасних умовах господарювання можливо тільки завдяки порушенню чинного законодавства та інтересів власного персоналу. Виходячи з цього, вважаємо, що головним критерієм досягнення ефективності праці за умов детнізації виробничо-господарської та комерційної діяльності підприємства є визначення центрів виникнення тіньових потоків, виходячи із такої залежності:

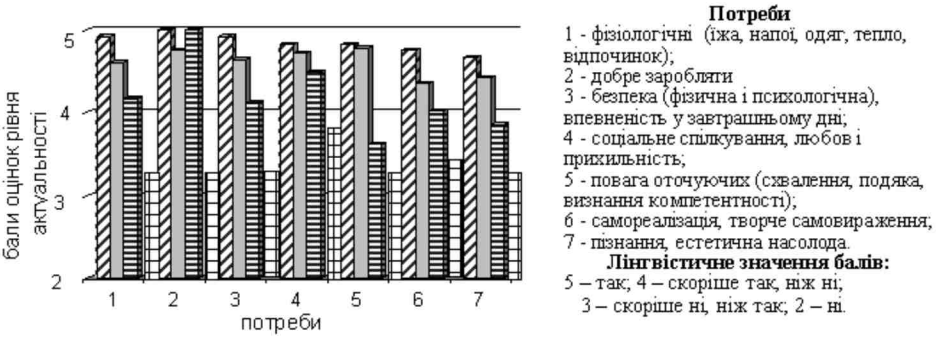
$$E_{mzn} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{\sum_{i=1}^n T_i}$$

де E_{mzn} – критерій ефективності праці за умов детнізації виробничо-господарської та комерційної діяльності підприємства на i -му етапі руху тіньових грошових потоків в межах визначеної загальної їх сукупності; $i = \overline{1-n}$;

B_i – витрати на пошук, виявлення і контроль тіньових грошових потоків на i -му етапі, тис. грн;

T_i – втрати (недорховані податки) від наявності тіньових грошових потоків на i -му етапі їх виявлення, тис. грн.

Дослідження мотивації працівників на досліджуваних підприємствах довели, що трудову поведінку одночасно зумовлює наявність різного переліку актуальних потреб, різних за якісним та кількісним складом для виявлених 4-х груп підприємств, які одночасно виступають мотиваторами і демотиваторами (рис.4).



група 1 (заробітна плата + неофіційні платежі чиновникам)	група 3 (тільки неофіційні платежі чиновникам)
група 2 (тільки заробітна плата)	група 4 (відсутність неофіційних виплат заробітна плата і платежів чиновникам)

Рис. 4. Середні оцінки працівниками актуальності їх потреб за групами підприємств

Аналіз сучасного стану мотивації та обізнаності персоналу щодо наявності на підприємстві тінювих потоків в оплаті праці показав, що обстежені підприємства незалежно від кількості груп, виявлених у попередньому аналізі, можна умовно розділити на дві групи: понад 25% співробітників, що опинилися за результатами аналізу у першій групі, не знаючи, чи існує на підприємстві система заохочення праці; питома вага таких співробітників другої групи складають близько 10-15%.

Дані рис. 4 доводять, що в практичній діяльності досліджуваних підприємств майже всі з існуючих методів мотивації використовуються неефективно, що потребує їх удосконалення. Більшість респондентів вважають, що матеріальні стимули: високий рівень заробітної плати, різноманітні бонуси та премії, в умовах існування тінювої діяльності підприємств, не задовольняють їх потреб в матеріально-економічному стимулюванні праці, що за вказує на домінуюче значення в системі мотиваційного механізму оплати праці. Висока мотиваційна дія оплати праці пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини потреби, які за складних умов розвитку малого підприємництва задовольняються недостатньо. Про рівень задоволення оплатою праці свідчать наступні дані: 17% респондентів вважають, що за її допомогою забезпечуються переважно матеріальні потреби працівників, 13% вважають, що соціальні; 23% – можливості професійного зростання; 20% – соціальна справедливість по відношенню до кожного члена трудового колективу. Отримання премій та бонусів у якості винагороди за успішне виконання роботи вважають справедливим та стимулюючим фактором 23% респондентів, несправедливий розподіл заробітків серед членів трудового колективу вважають за суттєвий мотиваційний стимул 21% опитаних працівників. Щодо стимулюючої дії мотиваторів кар'єрного зростання дівість зарплати знижується при досягненні відповідної кар'єрної сходинки або соціального статусу (20%), а при його перевищенні – 20%. Але однозначно всі опитані респонденти вважають, що на соціально-психологічні аспекти мотивації їх праці мають суттєвий вплив наявність тінювої діяльності у підприємства, що відбивається на атмосфері довіри, психологічній сумісності колег та психологічному комфорту на роботі – це одна з основних причин досягнутого рівня продуктивності праці, бо члени колективу турбуються майбутній стан підприємства, можливі проблеми з контролюючими організаціями, рівнем отриманої тінювої заробітної плати, відсутністю соціальної захищеності у зв'язку з можливою непрацездатністю або виходом на пенсію. Низька активність у опитуванні респондентів підтверджує, що значна частина персоналу досліджуваних підприємств не задіяна до процесу трудової мотивації, який потребує свого вдосконалення (табл.1).

Таблиця 1.
Фактори мотивації персоналу для досліджуваних підприємств

Фактори	Середня оцінка значущості фактора	Дисперсія, %
Група 1 (заробітна плата + неофіційні платежі чиновникам)		
Потреби за А.Маслоу та внутрішні мотиви	4,67	30
Позитивні стимули	3,58	23
Негативні стимули	3,26	10
Група 2 (тільки заробітна плата)		
Внутрішні мотиви	4,41	20
Позитивні моральні стимули	3,38	15
Потреби за А.Маслоу (перші три рівні)	4,53	14
Позитивні та негативні матеріальні стимули	3,71	14
Група 3 (тільки неофіційні платежі чиновникам)		
Внутрішні мотиви	4,57	26
Позитивні моральні стимули	3,66	17
Потреби за А.Маслоу (перші три рівні)	4,25	10
Позитивні та негативні матеріальні стимули	3,11	10
Група 4 (відсутність неофіційних виплат заробітна плата і платежів чиновникам)		
Позитивні та негативні матеріальні стимули	3,71	22
Внутрішні мотиви	4,28	18
Позитивні моральні стимули	3,56	8
Соціальна захищеність	3,47	8
Потреби за А.Маслоу (перші три рівні)	3,12	7

Як видно з табл.1, механізм мотивації працівників першої групи підприємств формується трьома, другої та третьої груп – чотирма факторами, четвертої групи – п'ятьма факторами, які мають різний рівень оцінок характеристик.

Результати проведеного аналізу довели, що особливості мотивації трудової діяльності досліджуваних підприємств практично повністю характеризуються отриманими п'ятьма групами факторів, що є достатнім для обґрунтування критеріїв та показників ефективної системи мотивації з метою зниження рівня тінізації економічної діяльності малих та середніх підприємств. Причому ступінь впливу цих факторів ранжується в відповідності до піраміди Маслоу: найбільший вплив мають показники першого фактору (рівень його впливу найсуттєвіший – 20,95%) і характеризують перші три рівня мотивації, які можна матеріально задовольнити. Другий фактор має вплив на мотивацію трудової діяльності 13,72% та характеризує можливість підприємства використовувати демотиватори для його підштовхування до підвищення ефективності праці. Третій фактор характеризує структурні й управлінські заходи з підвищення маневреності та динаміки соціально-психологічної мотивації трудової діяльності (загальний рівень впливу – 10,24%). Четвертий фактор відображає мотивацію персоналу до підвищення рівня професійності та кваліфікації (загальний рівень впливу – 9,21%). П'ятий фактор відображає мотивацію персоналу щодо потреби в безпеці і захищеності (загальний рівень впливу – 7,03%).

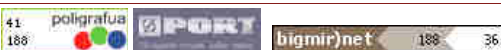
Аналіз специфіки праці на малих та середніх підприємствах дозволив виявити соціально-психологічний зміст індивідуальних спонукальних мотивів, пов'язаних із необхідністю детинізації економічної діяльності, який проявляється у мотиваційних механізмах у контексті регулятивної функції психіки керівника / власника підприємства, при цьому провідна роль належить цільовій орієнтації рядових працівників. Відповідно до виявлених чотирьох груп підприємств за рівнем тонізації підприємницької діяльності, для першої групи характерний тип керівника – інтелегентний (у 41,8% випадків), для другої групи – соціальний (16,3%), для третьої групи – реалістичний / підприємливий (22,6%), для четвертої групи – конвенційний (29,2%). Трудова орієнтація працівників у виділених групах підприємств також була різною: для першої групи характерні працівники, які надають перевагу таким факторам, як підвищення професійно-кваліфікаційного рівня (71,2%), для другої групи – надають перевагу уподобанням професії (53,1%), суспільній значущості роботи (38,5%), для третьої групи характерні працівники з переважною орієнтацією на дружні стосунки співробітників (55,7%), для четвертої групи – на високий і регулярно виплачуваний заробіток (45,3%), забезпечення нормальних умов праці (33,0%).

Висновки. Таким чином, проведені дослідження на досліджуваних підприємствах дали можливість виявити певні відмінності у формуванні трудових мотивів з метою зниження рівня тінізації економічної діяльності. До найбільш суттєвої групи чинників належать матеріально-технічні, які пов'язані з розвитком матеріально-технічної бази виробництва, технічним та інформаційно-комп'ютерним забезпеченням, безпекою трудової діяльності, охороною й поліпшенням довкілля, тощо. Не менш важливою складовою мотивуючого комплексу є необхідність розвитку етики трудового життя, нової культури праці, її оздоровлення, дисциплінованості мислення, що відображає соціально-психологічні мотиватори підвищення ефективності праці. Інтелектуалізація праці сприяє розвитку і самовдосконаленню працівника, що відкриває можливість щодо впровадження нових технологій і техніки і ґрунтується на пріоритетності альтернативної структурованої праці відповідно до конкуренції між працівниками, які самореалізуються.

Література.

1. Тінюва економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: Монографія / За заг. ред. З. С. Варналя К.: НІСД, 2006. – 576 с.
2. Гончарова В. А. Макроетнономический анализ процессов тенизации экономики Украины / В. А. Гончарова // Ринкова трансформація економіки. – Вип. 4. – Х.: Основа. – 1999. – С. 56-64.
3. Ковальов С. В. Аналіз "тінювої" економічної діяльності фірм на основі статистичної інформації / С. В. Ковальов, О. В. Балко, Т. С. Никифорець. // Зб.наук.пр. "Статистична інформація про правопорушення і методи її аналізу". – Хмельницький: ХІРУП, 2002. – С. 57-61.
4. Кім М. Н. О воздействии теневой экономики на экономическую безопасность страны. / М. Н. Кім // Економічна безпека: проблеми і стратегія забезпечення в Україні. – Харків: ХІБМ, 1998. – С. 102-107.
5. Знаменський Г. Л. Класифікація проявів тінювої господарської діяльності / Г. Л. Знаменський, А. С. Горпиненко, О. В. Тітова, С. А. Кузьміна // Детенизація економіки: опыт економіко-правового і економіко-математического исследования: Сб. науч. тр. / НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: ІЭПІ НАН України, 2000 – С. 57-65.
6. Турчинов О. Тінюва економіка: теоретичні основи дослідження. / О. Турчинов. – К.: АртЕк, 1995. – 300 с.
7. Мазур І. І. Детинізація економіки України: теорія та практика: Монографія / І. І. Мазур. К.: ВПЦ "Київський університет", 2006. – 329 с.
8. Мигин С. В. Оценка доли теневого оборота в малом предпринимательстве в 2002–2006 гг. / С. В. Мигин, О. М. Шестоперов, А. О. Шеховцов, О. А. Щетинин. – М.: Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства, 2007. – 128 с.
9. Чемеков В. Технология построения системы управления персоналом. / В. Чемеков. М.: Вершина, 2007. – 358 с.
10. Ребров А. В. Система грейдов: как разработать и внедрить. / А. В. Ребров. – Лика, 2011. – 74 с.

Стаття надійшла до редакції 09.11.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"