

грн. Можна сказати, що формування фактичної структури особистого споживання населення являє собою результат наявності численними споживачами набору товарів і послуг, які максимально забезпечують їхні потреби в умовах обмежених доходів. При цьому можна судити про оптимальність споживчих коштів як характеристику типів споживання однорідних груп домогосподарств.

Такі дані щодо типів домогосподарств необхідно врахувати при обґрунтуванні споживчих коштів.

Узагальнюючи ці окремі дані соціальних проблем домогосподарств, необхідно зазначити, що соціальну політику доцільно розглядати з погляду на необхідність забезпечення товарами і послугами різних верств населення.

Висновки

У цілому державна економічна політика спрямована на забезпечення стратегічних засад щодо прав людини, передбачених Загальною декларацією прав людини та Конвенцією МОП, зокрема Конвенцією МОП № 117 «Про ос-

новні цілі і нормативи соціальної політики» та іншими документами, ратифікованими Україною. Саме Конвенція МОП гарантує, що саме держава повинна вжити всіх заходів для забезпечення гідного рівня життя громадян, сприяти прогресу в таких галузях, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освітою, турботою про добробут дітей, становище жінок, умови праці, винагорода найманих працівників, незалежних виробників, захист прав мігрантів, соціальне забезпечення тощо.

Список використаних джерел

1. Статистичний щорічник України 2010 р. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 556.
2. Статистичний щорічник України 2011 р. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2012. – 557.
3. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных изменений. – М.: «Финансы и статистика», 2000. – 429 с.
4. Економіка домогосподарств. – К.: «Видавничий дім «Корпорація», 2010. – 300 с.

УДК 331.108.2

Л.О. АЛІФАНОВА,
ст. викладач, Європейський університет

Управління трудовими ресурсами через вдосконалення мотивації праці на підприємстві

У статті розглядається процес управління трудовими ресурсами через мотивацію праці на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, трудові ресурси, управління, підприємство, методи мотивації, мотиви, стимули, ефективність.

В статті рассматривается процесс управления трудовыми ресурсами через мотивацию труда на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, трудовые ресурсы, управление, предприятие, методы мотивации, мотивы, стимулы, эффективность.

The article describes how workforce management through motivation in the enterprise.

Keywords: motivation, human resources management, enterprise, motivation methods, motives, incentives, efficiency.

Постановка проблеми. При переході від централізованої адміністративної економіки до ринкової замість командного методу управління необхідно ширше використовувати методи, які б викликали зацікавленість працювати краще. Це пов'язано з відмовою попередніх уявлень щодо управління, у відповідності з якими ігнорувалася первинний інтерес людини. Мотивація персоналу – одна з найважливіших

функцій менеджменту в демократичному суспільстві, що спонукає до розвитку і самореалізації особистості в рамках загальнолюдської моралі. Саме тому в сучасному управлінні трудовими ресурсами виділяють його антипостсоціалістичний аспект, відповідно до якого всі процеси, які відбуваються у суспільстві, розглядаються з позиції первинності в них людини – особистості.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженням проблематики управління трудовими ресурсами через вдосконалення мотивації праці на підприємстві та його подальшим вдосконаленням займаються такі вітчизняні та зарубіжні вчених економісти: М. Агафонов, В. Радченко, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, І.М. Бойчик, А. Вакулєнко, В.Р. Веснин, М.Д. Виноградський, С. Вовканич, Г.А. Дмитревич, Е.А. Шарпатова, Т.М. Максименко, Г.Т. Завіковська, А.М. Колот, С.В. Мочерний, Г. Сиротенко, В.П. Сладкевич та інші.

Мета статті. Визначити управління трудовими ресурсами через вдосконалення мотивації праці на підприємстві та дослідити основні напрями його покращення.

Виклад основного матеріалу. В усі часи і періоди розвитку людського суспільства діяльність людей взагалі, в тому числі виробнича, спонукалася певними мотивами [3]. Мотивація працівників проводиться через заробітну плату,

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

додаткові нарахування або пільги, додатковий вільний час, участь у прибутках, додаткову оплачувану відпустку, премії (за інновації, професіоналізм, підвищення якості праці і кінцевої продукції), надання працівникам акцій тощо.

Методи мотивації умовно поділяють на економічні і неекономічні (організаційні і моральні). На практиці вони тісно пов'язані, дуже часто плавно переходять один в інший.

Економічні методи мотивації ґрунтуються на тому, що в результаті їх використання персонал отримує певні вигоди, підвищення матеріального становища (премії, додатковий вільний час). Основною формою прямої економічної мотивації є заробітна плата та додаткові нарахування або пільги. Крім премій і заробітної плати існує і участь у прибутках. Найперше це стосується додаткового прибутку, до 75% якого можуть отримувати працівники. Проводяться ці виплати щомісячно, щоб працівники бачили зв'язок їхньої роботи з результатами. Для керівництва пропонуються бонуси – великі виплати з прибутку 1–2 рази на рік.

Наприклад, при преміюванні працівників за рахунок отримання додаткового прибутку підприємство буде втрачати певну частку свого прибутку, але в кінцевому результаті частка прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, перевищить видатки на виплату премій.

До неекономічних методів мотивування відноситься організаційний метод мотивації, мотивація цілями, мотивація збагаченням праці, моральний спосіб мотивації.

Інтереси людей завжди пов'язані з їхніми потребами. Потреби завжди конкретні. Механізм мотивації до високопродуктивної праці зумовлюється системою інтересів, а їхня значущість – економічними відносинами, які характеризують зв'язки між людьми у процесі виробництва та розподілу. Інтереси спонукають кожного діяти в певному напрямі, що, своєю чергою, об'єднує людей, інтегруючи їхні зусилля і змушуючи їх численні питання вирішувати спільно.

Економічні інтереси визначаються способом виробництва. Вони є продуктом економічних відносин, і їм внутрішньо притаманна форма їх прояву. Це важливо, оскільки потреби, економічні інтереси та спонукальні мотиви суб'єктів господарювання та підприємницької діяльності хоч і конкретизуються на кожному етапі відтворення, але з огляду на цілісність системи економічних відносин мають наскрізну смислову наступність [4].

Мотиваційна система являє собою повну єдність процесуального і результативного понять. Це можна пояснити тим, що зміст життя людини полягає не просто в задоволенні окремих потреб чи досягненні певних результатів, а власне у виробничій діяльності, у функціонуванні суспільства і самої людини як члена суспільства.

Діяльність людини спонукається одночасно кількома мотивами. Один – головний, провідний, інші – підпорядковані. Нині всі усвідомлюють, що мотиви, характерні для адміністративної системи управління з примусовою моделлю трудових відносин, не забезпечують ефективної високопродук-

тивної праці. Потрібен дійовий економічний мотиваційний механізм діяльності людей [5].

У системі ринкових відносин для розвитку пріоритету трудової діяльності, зокрема сільськогосподарської праці, використовується закон гармонії потреб і виробничого середовища діяльності людей. Абстрактно-логічне пояснення цього закону починається з визначення суті та змісту виробничого процесу, виробничого середовища, потреб виробника і ціни сукупності праці [8].

Виробничий процес – це постійна взаємодія людини з навколишнім середовищем. Адже саме існування виробництва неможливе без відтворення робочої сили, засобів виробництва та кінцевих продуктів праці, і є матеріальними елементами оновленого виробничого середовища. Отже, виробниче середовище об'єктивно відображає відтворювальну діяльність людини. У той же час середовище проживання людини (виробництво продуктів харчування, спорудження житла, науково-технічне, побутове й медичне забезпечення, підвищення наукового й технічного рівня) покликане забезпечувати нормальну життєдіяльність людини. Отже, в людській діяльності функціонує економічний закон гармонії потреб і виробничого середовища; суть закону полягає в еквівалентній залежності задоволення економічних, соціально-побутових та екологічних потреб людей від усього комплексу виробничого середовища. Цей закон вказує на об'єктивну необхідність адекватності сумарної вартості продукції і праці всієї популяції певного екологічного регіону і сумарної вартості середовища проживання людей. Схематично це можна зобразити так:

$$ВП \longleftrightarrow ВС, \quad (1)$$

де ВП – вартість сукупної продукції, тобто сума спожитої вартості продуктів, вироблених у даному екологічному регіоні. Це сумарна вартість спожитих засобів виробництва, сумарна вартість необхідної праці, сумарна вартість додаткової праці й частина вартості додаткової праці (прибутку), що залишається для нагромадження або в резерві для погашення коливання ринкових цін;

ВС – сумарна вартість середовища проживання людей, яка включає сумарні витрати на продукти харчування, споживчі товари, спорудження та експлуатацію житла, задоволення комунальних і побутових потреб, медичне обслуговування, модернізацію та придбання нових засобів праці, на навчання, використання науково-технічних засобів, забезпечення необхідного стану екологічного середовища.

Структурні й економічні перетворення в процесі ринкового реформування істотно впливають на характер формування системи мотивації до праці. Виходячи з соціальної, економічної, організаційної та психологічної природи праці можна виділити основні види мотивів і стимулів до праці:

– матеріальні (коли праця виступає як життєва необхідність, оскільки забезпечує працівникові одержання необхідних життєвих благ);

– соціальні (коли праця є фактором формування певного соціального становища працівника в суспільстві: людина,

яка добре і високопродуктивне працює, не залишається без уваги і піднімається по службі вгору, дістаючи нові можливості для поліпшення свого становища);

- духовні (коли праця дозволяє людині реалізувати свій інтелектуальний потенціал і одержати від цього задоволення, а разом з тим сприяє її духовному розвитку).

Не можна відкидати той факт, що чим вища оплата праці, тим вищий матеріальний інтерес працівника. Але не завжди спостерігається пряма залежність між цими категоріями. При одних і тих же розмірах заробітної плати вище матеріальне задоволення працює там, де оплата праці виплачується як премія за кращі показники в роботі, за професіоналізм, інновації, які підвищують якість праці і кінцевої продукції.

Величина заробітної плати визначається кількістю і якістю праці, зрештою робочим часом. Тому початковою формою заробітної плати, в якій безпосередньо виражається оплата працівників, є погодинна, її суть полягає в тому, що розмір заробітної плати визначається залежно від кількості відпрацьованого часу (година, день, місяць, рік) [5].

Характеристика окремих функцій заробітної плати працівників:

- відтворювальна – установлення норм оплати праці на рівні, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

- стимулююча – установлення рівня оплати праці, що спонукає кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;

- регулююча – реалізація принципу диференціації рівня заробітку за професіями та кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю і складністю виконуваних завдань;

- соціальна – забезпечення однакової оплати за однаковою роботу; вона має поєднувати державне й договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо одержання власного доходу.

Державна політика оплати праці практично реалізується через механізм її регулювання. Цей механізм є складовою частиною загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави [8].

За ринкових умов господарювання істотно зростає роль доплат і надбавок спеціалістам за високі досягнення в праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт.

Системи стимулювання конкретних обсягів продукції, робіт, продажу тощо найуспішніше можна застосувати в більш-менш автономних структурах із завершеним виробничим циклом.

Системи колективного стимулювання застосовуються, як правило, тоді, коли заохочення працівників через їхню участь у прибутках є можливим тільки на груповій основі. При цьому груповий бонус здебільшого розподіляється в тій самій пропорції, що й основна заробітна плата. Перевага такого підходу (за певних його недоліків) полягає в тому, що за скрутних обставин у групі гарантується відносно справедливий розподіл обсягу робіт. Більш стійка зацікавленість пра-

цівників у діяльності підприємств, особливо в оновлюванні виробництва та зміцненні фінансового стану, забезпечується через їхню участь у величині прибутку [4].

Різні системи участі в прибутках, що є досить вагомими в заохочуванні персоналу до досягнення найліпших загальних результатів господарювання, самі по собі ще не вирішують проблеми формування дійового механізму мотивації трудової діяльності на підприємстві. Функціонування такого механізму залежить від позитивного впливу як внутрішніх, так і зовнішніх щодо підприємства чинників. Але в будь-якому разі організація системи винагородження персоналу має спиратися на прогнозований стиль управління, що передбачає створення гнучких структур, методів мотивації відповідно до розвитку технічних, економічних і соціальних процесів у суспільстві в цілому та на кожному підприємстві зокрема.

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці [5].

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

За домінуючої ролі соціально-економічних умов в основу будь-якої моделі мотивації покладаються передовсім психологічні аспекти [8].

Вплив керуючої підсистеми підприємства на чинники поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуальної психології, що визначає вчинки кожного працівника, а й колективної психології певних груп працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як імовірнісного процесу: те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатofакторних моделей мотивації, що в них остання стає функцією потреб, очікувань і сприймання працівниками справедливості винагороди. результативність діяльності конкретного працівника зумовлюється передовсім індивідуальними можливостями та особистою заінтересованістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано [8].

До факторів, які зумовлюють поведінку працівника і які треба враховувати в практиці мотивації його трудової діяль-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ності, належать передовсім такі: фізичний тип особистості (вік, стать тощо), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімату колективі, вплив зовнішнього середовища тощо.

Щодо колективної психології, то формування дійової системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення відносин між: роботодавцями й найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

- підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками [4].

Висновки

Отже, ефективність управління трудовими ресурсами базується на реалізації наукових основ цілей праці, практичне досягнення яких призводить до мотивованого управління персоналом, орієнтованого на досягнення цілей підприємства. Тому можна констатувати: мотивація трудових ресурсів грає важливу роль у трудовій діяльності людини. Без неї трудова діяльність взагалі не може здійснюватися доцільно. Але мотиви бувають різні і можуть діяти з різною силою, викликають направлену або ненаправлену активність людини. Мотивація являється засобом задоволення потреб. Мотивація – це система факторів, яка викликає активність і визначає напрямок поведінки людини. До факторів мотивування відносяться: потреба, мотиви, ціль, інтерес. При цьому потреба явище внутрішній, а ціль – зовнішній аспект моти-

вації. Існують концепційні мотивації, викристалізовані в процесі теорії мотивації на протязі XX ст. Вони бувають: змістовні і процесуальні. Змістовні – базуються на потребах, велику увагу приділяють факторам, що визначаються поведінкою людини. Оцінка персоналу і його діяльності є основним мотиваційним фактором.

Практична функція мотивації полягає у підборі різних способів і методів ефективної дії на персонал в цілях його орієнтації на результати діяльності з урахуванням мотиваційних установок робітників і їх професійного та особистого потенціалу. В даний час так звана комплексна мотивація прийшла на зміну «вузькій», пов'язаній з матеріальною винагородою за працю. Вона характеризується взаємопов'язанням та взаємообумовленістю соціально-економічних та соціально-психологічних процесів, гармонуючи інтереси особисті та підприємства. Вона передбачає розвиток якостей особистості і орієнтацію мотивації персоналу на результати діяльності з боку як підприємства, так і особистості. В одному і другому випадку оцінка персоналу відіграє ключову роль в формуванні мотивації ефективного управління трудовими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» // Нове законодавство України. Вип. 3. – К., 1993.
2. Агафонов М., Радченко В. Ринковий механізм мотивацій до праці у сфері аграрного виробництва / М. Агафонов, В. Радченко. – Економіка України. – 2008. – №3. – С. 66–73.
3. Вакулєнко А. Концепція управління персоналом в системі менеджмента якості / А. Вакулєнко. – Персонал. – 2011. – №2. – С. 31–34.
4. Вовканич С. Структура та особливості мотивації зайнятості / С. Вовканич. – Економіка України. – 2012. – №3. – С. 43–51.
5. Дмитревич Г.А., Шарапатова Е.А. Мотивация и оценка персонала / Г.А. Дмитревич, Е.А., Шарапатова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2012. – 320 с.
6. Мочерний С.В. Система управління сучасним підприємством / С.В. Мочерний. Економічна теорія. – К., 2009. – С. 292–314.
7. Сиротенко Г. Управління персоналом: світовий досвід у контексті вітчизняних проблем / Г. Сиротенко // Управління освітою. – 2011. – С. 5–6.
8. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций. – К.: МАУП, 2011. – 210 с.