

УДК 331.101.3

Леся КУХНІЙ

РОЛЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Резюме. Розглянуто один із факторів успішного функціонування соціально-економічних систем в Україні, яким є мотивація праці.

Враховуючи це, ідентифіковано чинники мотивації робочої сили до продуктивнішої діяльності. Уточнено зміст мотивації праці, розкрито сутність самої праці та запропоновано підходи до пізнання праці як політекономічної, економічної та менеджерської категорій. Розкрито роль заробітної плати у процесі купівлі-продажу робочої сили та зроблено висновок, що обумовлений трудовим договором розмір заробітної плати є лише мотивацією працівників зайняти пропоновану посаду, бо встановлений ще до того, як працівник приступить до виконання своїх посадових повноважень. Зроблено висновок, що зарплата не є спонукальним чинником працювати краще, ніж це передбачено умовами вже укладеної трудової угоди.

Запропоновано ідентифікувати предмет діяльності виконавців мотиваційної функції, враховуючи той факт, що мотивація праці може настати для працівника, який вже виконує свої посадові повноваження. Викладено пропозиції щодо позиціонування джерел фінансування та документування мотивації праці в соціально-економічних системах. Запропоновано підприємцям розробляти окремо Положення про оплату праці і окремо Положення про мотивацію праці.

Ключові слова: праця, робоча сила, трудовий договір, посадові повноваження, заробітна плата, винагорода, мотивація праці, соціально-економічна система.

Lesya KUKHNIY

THE ROLE OF WAGES IN THE SYSTEM OF LABOR MOTIVATION

Summary. The motivation of labor as one of the factors of successful functioning of socio-economic systems in Ukraine is considered in the article.

Taking this fact into consideration the identification of the factors of the workforce motivation for more productive activities is made. The essence of the motivation is specified, the essence of the labor is disclosed and the approaches to cognition of labor as political economy, economic and management categories are suggested. The role of wages in the process of purchase and sale of labor is determined and it is concluded that due to the labor agreement the amount of wages is only the motivation for employees to take the offered position because it is set before the employee will take the position. It is concluded that the salary is not an incentive factor to work better than the conditions of the already signed labor agreement foresee.

It is proposed to identify the subject of activities of the performers of motivational function, given the fact that motivation can occur to an employee who is performing his/her job responsibilities. The suggestions concerning the positioning of the sources of financing and documentation of labor motivation in the socio-economic systems are presented in the article. As for the documentation, it is suggested to entrepreneurs to develop separately The regulations on remuneration and The regulations on labor motivation in the article.

Key words: labor, workforce, labor agreement, job authority, wages, reward, motivation of labor, socio-economic system.

Постановка проблеми. За сучасних економічних умов господарювання функціонування соціально-економічних систем в Україні залежить від великої кількості зовнішніх і внутрішніх факторів, серед яких важливе місце займає мотивація праці. Застосування ефективної мотивації праці для спонукання працівника до продуктивнішої діяльності є резервним чинником господарюючих систем, бо передбачає залучення потенційних можливостей кожного працівника і, як наслідок, збільшення синергії самої системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З-поміж класиків, теоретиків соціально-економічних наук, котрі аналізували проблему еволюції мотивації праці та розвивали

інструментарій її вивчення, слід виділити А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, М. Туган-Барановського та ін.

На розв'язання завдань мотивації й стимулювання праці мали помітний вплив такі відомі зарубіжні дослідники, як К. Альдерфер, І. Ансоф, В. Врум, Ф. Герцберг, П. Друкер, Д. Мак Грегор, Д. Мак Клеланд, А. Маслоу, Б. Скінер та ін.

Окремі питання щодо вирішення даної проблеми розглянуто в працях сучасних вітчизняних авторів Рудінської О.В., Осовської Г.В., Стадника В.В., Йохни М.А., Пушкаря Р.М., Тарнавської Н.П. та ін.

Метою статті є ідентифікація чинників мотивації робочої сили до продуктивнішої діяльності та їх синергетична реалізація.

Виклад основного матеріалу. Успішне функціонування соціально-економічної системи, зростання її синергії в ринкових умовах забезпечує адекватна система мотивації праці, бо мотивація праці полягає в спонуканні працівників до покращення своєї праці, тобто мотивація є тією причиною, яка покликана зумовити стремління працювати краще, ніж це передбачено трудовою угодою, отже, й нарощувати її конкурентні можливості.

У загальновідомій економічній теорії марженалізму праця виступає одним із трьох її складових на рівні з землею і капіталом.

З одного боку, в усіх виробничих процесах праця відіграє особливу, відмінну від усіх інших складових виробничого процесу роль, бо, як свідомий активний продуктивний фактор, виступає рушієм будь-якого виробничого процесу. Без участі людини, без людської праці залишатимуться бездіяльними, не проявлять своїх продуктивних можливостей усі інші складові будь-якого процесу з виробництва споживних вартостей матеріального чи духовного характеру.

З другого боку, значущість самої праці полягає в тому, що вона є джерелом існування людей, бо працею створюються всі блага і добро для людини. Працездатні люди забезпечують собі змістовне життя, життя нації, держави та утримання непрацездатних.

Дослідження в цій галузі показують, що працю слід розглядати за такими трьома підходами

- політекономічну категорію працю слід розглядати як конкретну й абстрактну одночасно, і що абстрактною працею створюється вартість виготовленого товару, а конкретною працею створюється споживна вартість виготовленого продукту (товару);
- економічну категорію працю слід розглядати як корисну і продуктивну, і що корисна праця спрямована на задоволення лише потреб працівника, а продуктивною вона є тоді, коли через систему фіскальних податків крім задоволення потреби працівника вона забезпечує й задоволення потреб життєдіяльності суспільства, його збереження та розвиток;
- менеджерську категорію працю слід розглядати як рутинну і творчу, і що рутинна праця полягає у виконанні багатократно повторюваних робіт, операцій, процесів за ustalеними, добре знаними процедурами та методиками, дотримання яких потребує відповідних професійних, фахових знань, навичок та умінь, і що творча праця полягає в знаходженні ще не знаних вирішень нових завдань, проблем, які виникають за нових ситуацій, зумовлених змінними чинниками внутрішнього і зовнішнього середовища організації і тому потребує таких виконавців, які, крім професійних знань та умінь, наділені творчими здібностями інтегрувати наявні у них знання в комбінації, що будуть адекватними даним ситуаціям, проблемам.

Баланс праці та розміру її оплати встановлюється державними нормативними актами (тарифно-кваліфікаційні довідники тощо), галузевими тарифними угодами та індивідуальними трудовими угодами чи договорами.

Однак державні нормативно-правові акти, якими держава урегулює трудові відносини, конкретизуючи розміри оплати праці, суттєво обмежують дію заробітної плати, пов'язуючи її величину з кількістю трудозатрат робочої сили різної якості. Тобто, згідно з нормативно-правовими актами величина заробітної плати обумовлюється кількістю та якістю праці, передбаченої трудовим договором.

Заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник отримує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [1, с. 95].

Очевидно, що всі складові процесу формування оплати праці найманого працівника діють, проявляють себе на ринку праці, де виступають з боку працедавця пропозицією ціни найманій праці та мірою винагороди працівника – носія робочої сили відповідної якості.

Наймаючись на роботу, працездатна людина повинна усвідомлювати, що маючи робочу силу означеної якості, тобто відповідної спеціалізації і рівня кваліфікації, продає цю свою робочу силу працедавцю через механізм наймання на роботу за оплату, відповідну якості її робочої сили. Отже, стосунки між працедавцем і найманим носієм робочої сили встановлюють за ринковим механізмом, що передбачає обопільну згоду продавця і покупця: перший погоджується та зобов'язується виконувати пропоновану роботу, а другий гарантує йому певну оплату цієї праці. «Купівля-продаж робочої сили об'єктивно постає у формі купівлі-продажу праці, тому вартість (а також і ціна) перетворюється на заробітну плату, яка приховує наявність експлуатації» [2, с. 318].

З цього випливає, що заробітна плата виступає мотивацією працівників на згоду виконання ними означеної роботи, посадових повноважень відповідного обсягу й складності.

Стосовно цього Завадський Й.С. стверджує, що одним із потенційних засобів для виконання роботи є основна зарплата як засіб задоволення фізіологічних потреб за А. Маслоу чи потреб існування за К. Альдерфером [3, с. 462].

Отже, зобов'язання працедавця виплачувати найнятому працівникові заробітну плату, з одного боку, та зобов'язання працівника виконувати означену роботу, з другого, обумовлені договором найму в кожному окремому випадку і не передбачає стимулювання працівника проявляти творчу активність щодо покращення своєї роботи, активізації своїх трудових зусиль і тому належить критично сприймати ті теоретичні твердження, в яких всі види винагород і, в тому числі, й заробітна плата зараховуються до мотиваційних факторів.

Дотепер в економічній літературі продовжує панувати припущення, що основним фактором спонукання працівників працювати краще є заробітна плата. Ще в А.Сміта знаходимо, що висока заробітна плата сприятиме зростанню продуктивності праці, а в Д. Рікардо, – що заробітна плата це плата за працю [2, с.310].

М.І. Туган-Барановський у своїх дослідженнях багато уваги приділив оплаті праці робітників. Він вважав, що будь-яка зміна продуктивності праці мусить, за рівних інших умов, відобразитися на розмірі заробітної плати.

Він визначив мотиви робітника, кажучи, що робітник іде працювати на фабрику тільки через те, що у нього нема що їсти і він не може в себе вдома виробити які-небудь товари і продавати їх замість того, щоб продавати свою працю. Робітник іде на фабрику проти своєї волі [4, с. 85].

Рудінська О.В. стверджує, що однією з форм мотивації в організаціях є матеріальне стимулювання праці, до якого входить заробітна плата, яку організація пропонує працівникам за виконання службових обов'язків [5, с. 76].

З цього приводу Осовська Г.В. вважає, що для спонукання працівників до активної діяльності застосовується винагорода, якою є зарплата, додаткові виплати, премії тощо [6, с. 382].

Стадник В.В. і Йохна М.А. стверджують, що заробітна плата є однією з матеріальних винагород, яка спонукає до дії [7, с. 261].

У свою чергу, Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. відзначають, що для спонукання людей до ефективної діяльності використовують зарплату, просування по службі та ін [8, с. 364].

Пушкар Р.М. і Тарнавська Н.П. теж підтримують загальну думку, що для спонукання людей до ефективних дій застосовують винагороди, до яких належить і заробітна плата. Водночас вони переконані, що фізіологічні потреби задовольняються через основну заробітну плату, а потреби безпеки – пенсійну та соціальну програми [9, с.217].

Однак у двофакторній теорії Фредеріка Герцберга відзначаємо, що заробітна плата не є фактором мотивації, а належить до так званих гігієнічних факторів, які пов'язані з оточуючим середовищем, в якому здійснюється робота. Відповідно до цієї теорії, за відсутності або недостатнього ступеня присутності цього фактора в людини виникає незадоволеність роботою. Але, якщо вона достатня, то сама по собі не може мотивувати людину на ініціативу працювати краще, ніж це передбачено трудовою угодою, бо заробітна платня вже твердо інституційована трудовою угодою. На відміну від цього відсутність або недостатність мотиваційних факторів не призводить до незадоволеності роботою. Але їх наявність повною мірою викликає задоволення і мотивує працівників на підвищення ефективності діяльності [8, с. 372].

Теорія набутих потреб Мак Клееланда взагалі відкидає такі мотиватори як оплата праці, включаючи тільки потреби так званого вищого рівня, які важливі для мотивації праці.

В свою чергу і в зв'язку з цим, потребує перегляду і система потреб, яка визначена А. Маслоу і які покликані служити мотиваторами.

Людські стосунки, людяність виробничих відносин призвели до того, що первинні потреби людини, визначені А. Маслоу до теперішнього часу, ввійшли до нормативних, урядово чи законодавчо-регульованих вимог щодо стосунків між працедавцями і працівниками.

Тому доцільно вилучити з арсеналу мотиваційних факторів ті, які силою гуманізації інституційовано урядовими, державними нормативно-регулятивними актами.

До таких належить віднести передбачені державними нормами вимоги до облаштування робочих місць і умов роботи як нормальних так і шкідливих для здоров'я працівника, бо порушення цих норм працедавцями зумовлює збільшення передбачених теорією Ф. Герцберга гігієнічних факторів.

Тож ігнорування чи нехтування підприємцем вимог держави щодо задоволення первинних потреб працівників є в наш час:

- з одного боку, порушенням вимог відповідних нормативно-правових актів, що зумовлює адекватну його відповідальність;
- з іншого боку, як гігієнічний чинник зумовлює зниження інтересів працівників до якості і результатів своєї праці аж до бажання залишатися на цій роботі, тобто є чинником антимотивації.

Звідси випливає, що мотиваторами із потреб А.Маслоу для реалізації залишаються потреби: в повазі; в просуванні по службі; у визнанні.

Виявлена контроверза тверджень знаних теоретиків менеджменту щодо ролі заробітної плати може бути пояснена довготривалістю процесу гуманізації виробничих відносин та поверховістю констатацій, без теоретичного обґрунтування ролі заробітної платні в стосунках працедавця і найманого працівника.

Автор виходить з того, що оскільки теорія менеджменту включає, поряд зі функціями планування, організації, контролю, регулювання і окрему функцію мотивації праці, то належить ідентифікувати і предмети діяльності виконавців цієї функції.

Для цього автор вважає прийнятним такі підходи.

По-перше, мотивація праці може настати для працівника, який вже виконує свої посадові повноваження, а розмір заробітної платні вже встановлено трудовим договором ще до того, як працівник приступить до виконання своїх посадових повноважень і тому належить кваліфікувати заробітну плату лише умовою, або мотиватором для згоди претендента зайняти так оплачувану посаду, як еквівалент абстрактної праці включений в собівартість продукції.

Отже, спонукальним чинником працювати краще, ніж це передбачено умовами вже укладеної трудової угоди, зарплата не є, а правильним є позиціонування зарплати як грошового еквівалента одного із ресурсів виробництва продукції (робіт, послуг). І саме тому Фредерік Герцберг у своїй двофакторній теорії мотивації праці відносить заробітну плату до гігієнічних факторів, а не до мотиваторів праці.

По-друге, з першого твердження випливає висновок, що джерелом фінансування мотивації праці фонд заробітної плати виступати не повинен. Але дотепер в успадкованому від соціалістичного способу господарювання практика преміювання за високі показники із фонду оплати праці все ще продовжується у вигляді званої з радянських часів «уравніловкі».

По-третє, наші теоретичні висновки і практика країн традиційно ринкових відносин переконують, що джерелом фінансування заходів мотивації праці має виступати прибуток, тобто та його частина, яка скеровується саме на мотивацію праці.

Практику цих країн показує різний досвід. У країнах західного світу – це участь в прибутках; в Японії – це участь у роботі гуртків якості, але не у вигляді радянської «уравніловкі» як відсоток до зарплатні кожного працівника.

В цілому винагорода вже працюючого працівника за його трудовий вклад у діяльність соціально-економічної системи може бути ілюстрована такою моделлю.

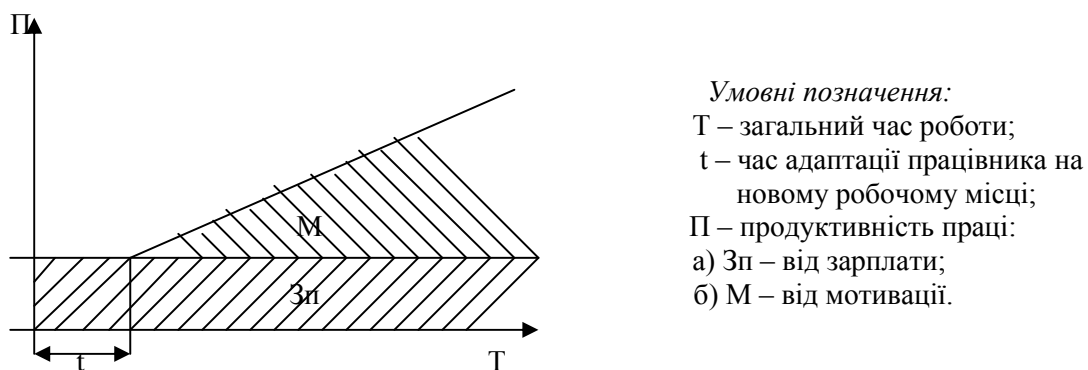


Рисунок 1. Модель винагороди працівника
Figure 1. Model of the employee remuneration

По-четверте, відбудовуючи український менеджмент, належить відповідно перебудувати і документознавство.

Положеннями про оплату праці належить встановлювати системи і форми оплати праці відповідно до кваліфікації виконуваних робіт, стану робочих місць та умов праці, обґрунтовуючи величину вартості абстрактної праці, яку належить віднести на собівартість продукції (робіт, послуг).

Положеннями про мотивацію праці належить визначати види заходів з мотивації праці різних категорій персоналу, керуючись концепцією Пітера Друкера “Management by objective” та запропонованою автором “Теорією об’єктивного менеджменту”, яка після погодження з міністерством освіти, вже викладається в ряді вузів та регламентувати механізми мотивації праці виконавців конкретних трудових завдань [10, с.70].

Висновки. Мотиваційна функція зорієнтовує працівника на ініціативу в роботі, а зарплата, як елемент організаційної функції, забезпечує нормативне виконання виробничого процесу. Тому і фінансування мотивації праці повинно здійснюватися не з фонду оплати

праці, а з прибутку, та й сам механізм мотивації праці повинен регламентуватися окремим документом, відмінним від Положення про оплату праці. Діючи таким чином, підприємливі люди та науковці сфери менеджменту наблизатимуть входження України до світової цивілізації, формуватимуть українську модель менеджменту.

Conclusions. Thus, the motivational function orients the employee on the initiative in work and wages as a part of an organizational function provides regulation of the production process. Therefore the financing of motivation should be made not from the payroll but from profit, and the mechanism of motivation should be regulated by a separate document other than the Regulation on remuneration. By doing so, entrepreneurs and academicians in management sphere will make the Ukraine's integration into the global civilization closer and form the Ukrainian model of management.

Використана література

1. Гамалюк, Б.М. Трудове право: конспект лекцій [Текст] / Б.М. Гамалюк. – Івано-Франківськ: Полум'я, 2004. – 334с.
2. Мочерний, С.В. Економічна теорія: посібник [Текст] / С.В. Мочерний. – К.: Академія, 2001. – 656с.
3. Завадський, Й.С. Менеджмент: Management [Текст] / Й.С. Завадський. Т.1. – Вид. 2-е. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542с.
4. Туган-Барановський, М.І. Політична економія. Курс популярний [Текст] / М.І. Туган-Барановський. – К.: Наук. думка, 1994. – 268с.
5. Рудінська, О.В. Менеджмент [Текст] / О.В. Рудінська, С.А. Яроміч, І.О. Молоткова. – К.: Ельга Ніка-Центр, 2002. – 336с.
6. Осовська, Г.В. Основи менеджменту: підручник [Текст] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2006. – 664с.
7. Стадник, В.В. Менеджмент: посібник [Текст] / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: – Академвидав, 2003. – 464с.
8. Маскон, М.Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – 704с.
9. Пушкар, Р.М. Менеджмент: теорія та практика: підручник [Текст] / Р.М. Пушкар, Н.П. Тарнавська. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 490с.
10. Кухній, Л.С. Теорія об'єктивного менеджменту: навчальний посібник [Текст] / Л.С. Кухній. – Івано-Франківськ: Галицька академія, 2009. – 144с.