

**Ковальов В.М.,**

д-р.екон. наук, проф.,  
академік АЕН України,  
зав. каф. економіки підприємств та менеджменту,  
ermuira@ukr.net

**Атаєва О.А.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра економіки підприємств та менеджменту,  
ermuira@ukr.net

**Шевченко К.М.,**

асистент,  
кафедра економіки підприємств та менеджменту,  
ensheva@ukr.net  
ННППІ УІПА

**Ковалев В.Н.,**

д-р екон. наук, проф.,  
академик АЭН Украины,  
зав. каф. економіки підприємств та менеджменту,

**Атаєва Е.А.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра економіки підприємств та менеджменту,

**Шевченко Е.Н.,**

асистент,  
кафедра економіки підприємств та менеджменту,  
УНППІ УІПА

**Kovalyov V.,**

PhD in Economic sciences, Professor,  
Head of the Department Economy enterprises and management,  
Ataeva E.,

PhD in Economic sciences, Associate Professor,  
Department Economy enterprises and management

**Shevchenko K.,**

graduate student,  
Department Economy enterprises and management,  
Educational-scientific professionally pedagogical to the institute of  
Ukrainian engineer-pedagogical academies

**ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ  
МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ  
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ І БІЗНЕСУ**

**ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ  
МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И БИЗНЕСА**

## BACKGROUND OF FORMATION MOTIVATIONAL MECHANISM OF STIMULATION OF LABOR AND BUSINESS

*Розглядається структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і бізнесу роботодавців промислових підприємств. Наводиться схема визначення сукупності елементів і класифікаційних ознак мотиваційного механізму стимулювання персоналу підприємства в структурі існуючої економічної формації. Досліджено поріг соціальної відчутності оплати праці як мінімальна межа, нижче якої у працівника зникає зацікавленість до понаднормової праці.*

*Рассматривается структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда персонала и бизнеса работодателей промышленных предприятий. Приводится схема определения совокупности элементов и классификационных признаков мотивационного механизма стимулирования персонала предприятия в структуре существующей экономической формации. Исследован порог социальной осязаемости оплаты труда как минимальный предел, ниже которого у работника исчезает интерес к работе сверх нормы.*

*The structure of motivational mechanism to stimulate the success of staff and employers business enterprises. Algorithm definition set of elements and classifications of motivational mechanism to stimulate plant personnel within the existing economic structure. Studied social tangibility threshold wage as the minimum limit, below which a worker disappears interest in overtime.*

**Ключові слова.** Мотиваційний механізм, трудовий потенціал, потреби, мотиви, поріг соціальної відчутності, оплата праці, ефективність бізнесу.

**Ключевые слова.** Мотивационный механизм, трудовой потенциал, потребности, мотивы, порог социальной осязаемости, оплата труда, эффективность бизнеса.

**Key words.** motivational mechanism, labour potential, necessities, reasons, threshold of social perceptibility, remuneration of labour, business efficiency.

**Вступ.** Визначення мотивів, за якими люди удосконалюють свою працю і досягають нових її результатів, що в кінці кінців призводить до прогресу людства, турбують його і науку не одну сотню років. Вже не секрет, що мотиви стають рушійною силою не тільки в добрих але і в кепських справах, особливо вони визначальні в досягненнях праці і підвищенні її результатів.

Як відомо з економічної теорії мотивації праці, започаткованої представниками класичної школи: А. Маслоу, К. Альфредером, Д. Мак-Клелландом, Ф. Герцбергом, В. Врумом, С. Адамсом, Л. Портером, Е. Лоулером і ін., за якою об'єктом досліджень визнається лише мотивація персоналу підприємств, а в умовах ринкового виробництва, носіїв найманої праці. За їх концепціями інтереси бізнесу приймаються до уваги лише з точки зору зростання прибутку від мотиваційних заходів відносно персоналу, залишаючи поза увагою рівновагу (баланс) соціальних інтересів власників людського і фізичного капіталу. Але саме відтворення такого балансу інтересів обох контрагентів соціально-трудоких відносин між працівниками і роботодавцями, повинно бути спрямоване на гармонізацію виробничих відносин не тільки в конкретних виробничих умовах, а і у суспільстві в цілому. А це призводить до невиданого розвитку продуктивних сил, підвищення ефективності їх використання, змінення руйнацьких тенденцій у виробництві на створювальні, змінення на краще суспільних відносин людства.

**Постановка завдання.** Визначення балансу соціально-економічних інтересів між найманим персоналом і роботодавцями є тим засобом, який урівноважує соціальне,

економічне і моральне в життєдіяльності людини, бо без соціального немислиме економічне, як і навпаки, без економічного не можуть відбуватися різні прояви життя людини, її соціального, морального, естетичного тощо.

Отже, в цім сенсі новим науковим словом в теорії мотивації може стати методологічний підхід, за яким до об'єкту дослідження мотивації і стимулювання буде віднесена не тільки наймана, а і власницька праця. При цьому справедливий розподіл знов створеної вартості між персоналом і роботодавцями, може гарантувати не тільки протирічливі, а і гармонійні соціально-економічні відносини, між ними, які засновані на рівновазі соціально-суспільних інтересів колективу підприємств і власників засобів виробництва, а не на поглибленні класових протиріч між працею і капіталом.

Принципово важливим стає питання про необхідність кількісного визначення пропорцій співвідношення, перш за все, економічних інтересів роботодавців і персоналу, відносно якого в економічній літературі відсутня не лише методологія розрахунків, а і сама постановка питання. Тому в наших дослідженнях і публікаціях зроблена спроба знайти міру вираження суспільних відносин через частку власності роботодавців і персоналу відповідно на засоби виробництва і людський капітал за структурою трудового потенціалу. Такі пропорції виявляються при розподілі доданої вартості на виробничі і власні потреби персоналу та роботодавців, про що зазначено в нашій публікації [2, с. 64].

**Результати дослідження.** Зауважимо, що в нашому викладенні визначення сутності трудового потенціалу відрізняється від загально прийнятої його концепції, де її прибічники вважають за трудовий потенціал властивості продуктивної сили людини (здоров'я, рівень освіти і професійної підготовки тощо), що слід вважати не трудовим, а людським потенціалом. Тому ми обґрунтували іншу концепцію, за якою рівень трудового потенціалу складає, окрім людського потенціалу, що належить особистості, також потенціал засобів виробництва і технологічної енергії, які належать роботодавцеві. Таке сполучення потенціалів у виробничій сфері за часткою кожного з власників трудового потенціалу стає підставою визначення структури трудового потенціалу і відповідних пропорцій розподілу доданої вартості, що виражає соціально-трудова відносини у виробництві та суспільстві і дає можливість визначати трудовий потенціал як економічну категорію.

Такий науково-методологічний підхід дає змогу зосередити увагу при формуванні мотиваційного механізму стимулювання ефективної праці і бізнесу на мотивах, цілях, джерелах, формах і методах задоволення потреб персоналу і бізнесу відповідно до рівноваги соціально-економічних інтересів найманої і власницької праці. Отже, зазначені вище вимоги до структури мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і бізнесу роботодавців на промислових, в тому числі і машинобудівних підприємствах, можуть скласти структуру цього механізму, яка сформована нами і відображена на рис. 1.

Як видно з рис. 1, представлена структура мотиваційного механізму ґрунтується на таких наукових положеннях:

Задоволення потреб працівників лише шляхом встановлення раціональної системи стимулювання успішної праці персоналу немислиме без ефективного функціонування бізнесу, бо останній забезпечує джерела фінансування рівня оплати праці. Тому в інтересах гармонійності соціально-трудова відносин в виробничій сфері, як і в суспільстві в цілому, стає розвиток принципу відповідності інтересів бізнесу утримувати такий рівень оплати праці, який би забезпечував задоволення потреб персоналу на рівні вартості робочої сили та достойної праці і якості життя.

Мотиви, які спонукають персонал до ефективної праці, визначаються потребами людей, які забезпечують їх життєдіяльність, види яких характеризуються класифікаційними ознаками, сформульованими класиками теорії мотивації.

Як найбільш доцільну схему класифікації видів потреб, навів професор Б.М. Генкін у своїй роботі [3, с. 81-95], яку нами використано в структурі розробленого мотиваційного механізму і яку можливо вважати як таку, що відповідає сьогоденним умовам перехідного періоду України до ринкового виробництва.

Акцентуємо увагу лише на такому: матеріальні потреби нами кваліфіковано як матеріально-побутові. З соціальних потреб виокремлено потреби персоналу і роботодавців, бо вони різняться за майновим статусом. Слід також зауважити, що потреби і їх зростання не може бути необмеженим і бездумним. Їх рівень повинен бути відповідальним і науково обґрунтованим за нормативами споживання, маючи на увазі таку обставину, що надмірне споживання веде до ожиріння організму і також шкідливе, як і недоспоживання, яке визиває дистрофію.

Форми і методи забезпечення потреб розрізняються за видами праці: найманої праці персоналу та власницької праці роботодавців.

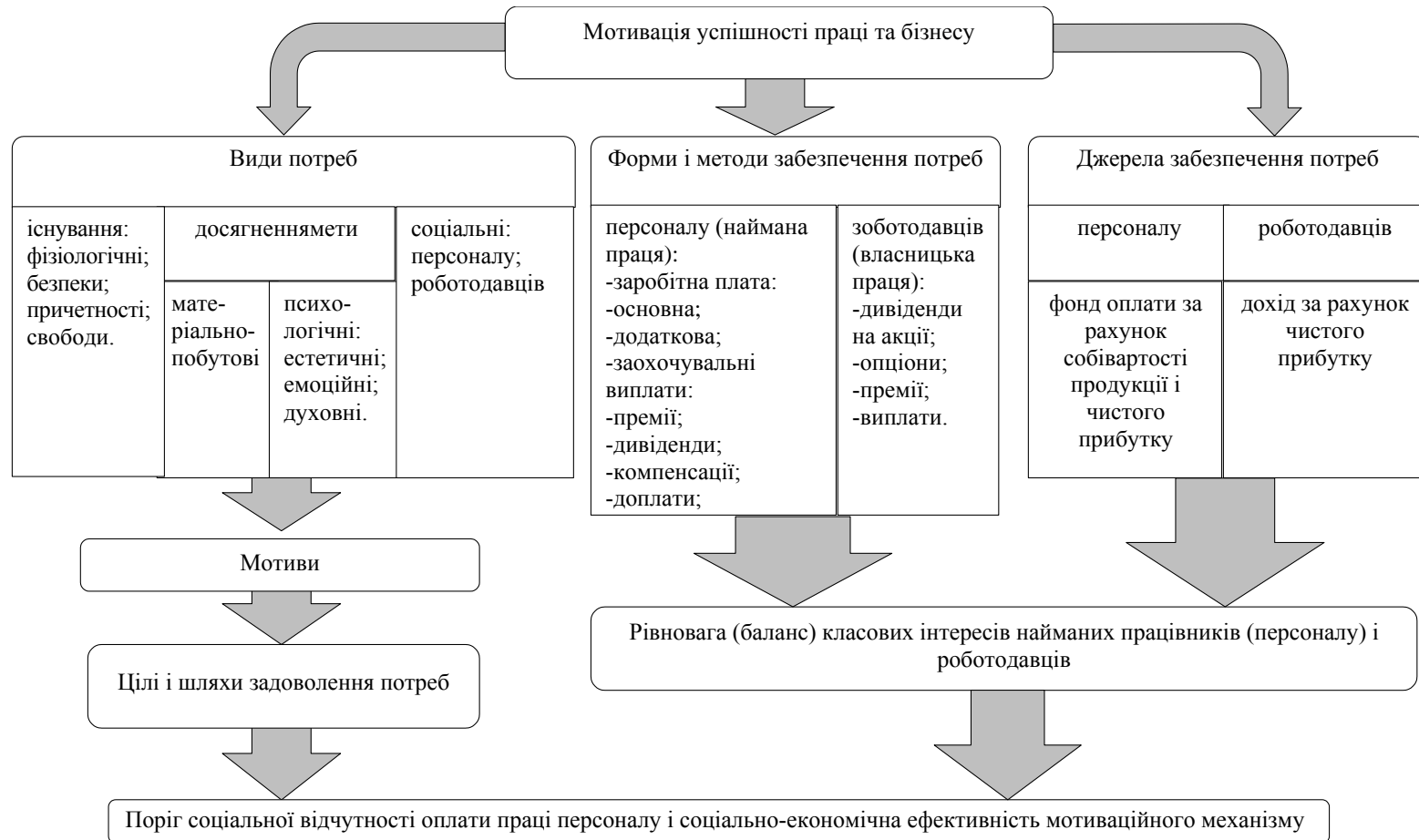


Рис. 1. Структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і бізнесу роботодавців промислових підприємств

Методи забезпечення потреб персоналу передбачають такі їх види: заробітної плати, диференційованою за структурою фонду оплати праці: основною, додатковою, заохочувальними виплатами.

Основна і додаткова заробітна плата виплачується за рахунок собівартості продукції.

Додаткова заробітна плата включає такі форми виплат як компенсації, доплати, надбавки. Премії виплачуються як за рахунок фонду оплати праці, так і за рахунок чистого прибутку, з якого нараховуються також дивіденди за власність (акції).

Форми і джерела забезпечення потреб персоналу та роботодавців і за формою, і за сутністю пов'язані, бо визначають баланс соціальних і економічних класових інтересів найманих працівників і роботодавців, на яких ґрунтуються соціально-трудова відносина на підприємствах і в суспільстві.

Таким чином, структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і бізнесу визначає цілі і шляхи задоволення потреб, які в сукупності з рівновагою класових інтересів власників капіталу і працівників забезпечують поріг соціальної відчуженості оплати праці персоналу і їх родин, а також соціально-економічну ефективність бізнесу. Поріг соціальної відчуженості оплати праці нами визначено як мінімальну межу, нижче якої у працівника зникає зацікавленість до понаднормової праці [4, с. 28-33].

Отже, бізнес буде ефективним не тільки і не стільки у випадку максимізації прибутку і мінімізації рівня оплати найманої праці при розподілі доданої вартості, скільки при рівновазі соціальних інтересів між працею і капіталом. На цьому принципі рівноваги повинна будуватись і соціальна відповідальність бізнесу перед суспільством.

Отже, за результатами наших досліджень надано висновок, що мотивація до високоефективної праці є проявом поєднання не лише інтересів найманих працівників, як на це зважає переважна більшість науковців, а інтересів власників засобів виробництва, що забезпечується взаємодією обох основних функцій оплати праці — відтворювальної і стимулюючої. Тому піклування роботодавців лише за одержанням прибутку, без врахування інтересів найманої праці, встановлення балансу інтересів обох контрагентів призводить до антагонізму соціально-трудова відносин у виробничій сфері.

Тому основним принципом управління оплатою праці у суспільстві соціально регульованих ринкових відносин стає встановлення рівноваги між економічними можливостями бізнесу і науково обґрунтованим рівнем оплати праці.

Саме такий науковий підхід дає змогу концентрувати увагу колективу підприємства на встановленні раціонального співвідношення між ефективністю витрат на оплату праці з боку роботодавця і мірою заохочення персоналу до праці за нормою та понаднормово. Зокрема, оплата праці за нормою відповідає дії відтворювальної її функції, а стимулювання понаднормової праці — за її кількісними і якісними показниками — дії стимулюючої функції, що забезпечує рівновагу прояву обох функцій, тобто, як було зазначено вище, баланс соціально-економічних інтересів найманої праці і капіталу.

Саме такий принциповий підхід до управління заробітною платою відповідає об'єктивному закону оплати праці, сформульованому в нашій роботі [2], і може бути науковою засадою формування мотиваційного механізму стимулювання ефективної праці персоналу підприємств, що представлено розробленою нами схемою визначення сукупності і класифікаційних ознак мотиваційного механізму стимулювання персоналу підприємства в структурі існуючої економічної формації (рис. 2).

Отже, як це видно з рис. 2, об'єктивний характер формування системи мотивації праці персоналу підприємств визначається дією системи об'єктивних законів, ієрархічна залежність яких виявляється в такій послідовності:

— закон рівноваги розвитку природи і суспільства, започаткований у вченні видатного українського і світового мислителя, академіка В. І. Вернадського;

— основний економічний закон існуючої економічної формації, сформульований в нашій роботі [5],

— об'єктивний закон оплати праці, який визначено в нашій публікації [1].

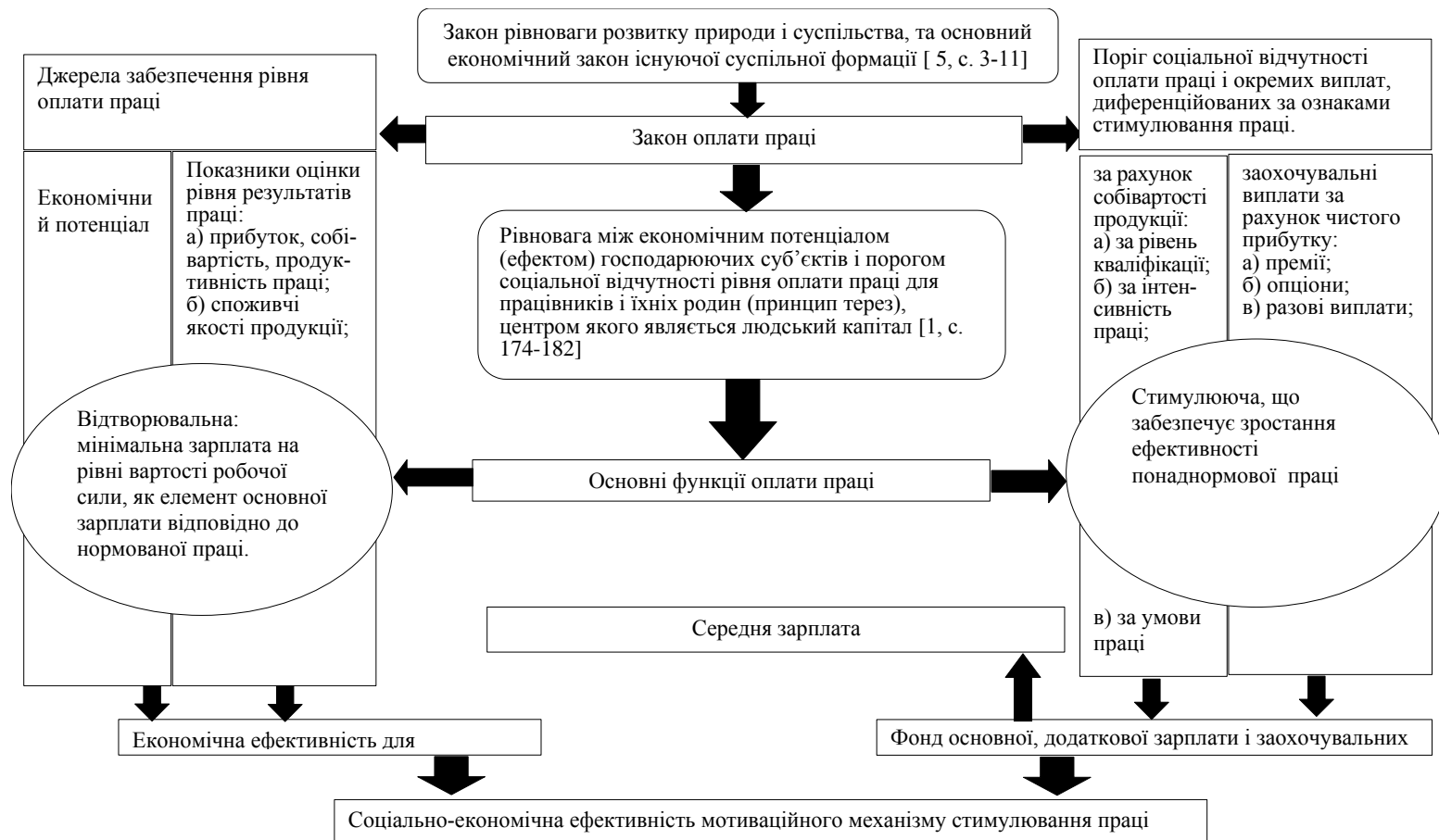


Рис. 2. Схема визначення сукупності елементів і класифікаційних ознак мотиваційного механізму стимулювання персоналу підприємства в структурі існуючої економічної формації.



**Висновки.** Таким чином, виходячи з відповідності вимогам системи законів забезпечується рівновага між основними функціями оплати праці: відтворювальної і стимулюючої.

Як відомо, в економічній літературі не представлено методологію кількісного визначення рівня оплати праці за основним її функціями. Ці питання нами розглянуто в публікації [2]. Тому акцентуємо увагу спеціалістів на можливості використання наукових положень в цьому аспекті, розглянутих нами в публікації [4, с. 28-33], а також слід визначити соціально-економічну природу цих функцій.

Зокрема, як це видно зі схеми рис. 2, відтворювальну функцію рекомендується кількісно виражати на рівні мінімальної заробітної плати, еквівалентному вартості робочої сили, як елементу основної її частки відповідно до нормованої праці.

Стосовно стимулюючої функції, яка передбачає заохочувальні виплати за рівень кваліфікації, інтенсивності праці та її умов в структурі фонду заробітної плати за рахунок собівартості продукції та заохочувальні виплати за рахунок чистого прибутку (премії, опціони, дивіденди, інші заохочувальні виплати), їх спрямованість обмежується сферою понаднормованої праці, що забезпечує зростання ефективності бізнесу.

Отже, сукупність прояву зазначених функцій оплати праці дає можливість забезпечувати не тільки науково обґрунтований рівень середньої заробітної плати, а і баланс соціально-економічних інтересів власників трудового потенціалу та соціально-економічну ефективність мотиваційного механізму стимулювання праці персоналу і ефективності бізнесу.

### ***Література***

1. Ковальов В.М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В.М. Ковальов / Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. — К.: НДЕІ. — Вип. 9 (136), 2012. — С. 174 — 182.
2. Ковалев В. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Ковалев, Е. Атаева // Вісник економічної науки України (науковий журнал), 2013. — №2 (24). — С. 62-65.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. — 8-е изд. пересмотр. и доп. — М.: Норма, 2009. — 464 с.
4. Ковальов В.М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва, К.М. Шевченко // Україна: аспекти праці. — Науково-економічний та соціально-політичний журнал. — К.: 2014. — №3. — С. 28-33.
5. Ковальов В.М. Стратегічні напрями розвитку України / В.М. Ковальов, В.П. Горшков // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. — К.: НДЕІ. — Вип. 2 (153), 2014. — С. 3-11.
6. Вернадский В.И. Биосфера и ноосфера / В.И. Вернадский. — М.: Айриспресс, 2004. — 576 с.

### ***References***

1. Koval'ov V.M. Ekonomichnyy zakon oplaty pratsi i yoho vykorystannya v hospodars'kiy praktytsi Ukrayiny / V.M. Koval'ov / Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukrayini: Zbirnyk naukovykh prats'. — K.: NDEI. — Vyp. 9 (136), 2012. — S. 174 — 182.
2. Kovalev V. Opredel'jajushhaja rol' jekonomicheskogo zakona oplaty truda v formirovanii raspredelitel'nyh otnoshenij v Ukraine / V. Kovalev, E. Ataeva // Visnik ekonomichnoї nauki Ukraїni (naukovij zhurnal), 2013. — №2 (24). — S. 62-65.

3. Genkin B.M. Jekonomika i sociologija truda: uchebnik / B.M. Genkin. — 8-e izd. peresmotr. i dop. — M.: Norma, 2009. — 464 s.
4. Koval'ov V.M. Metodolohichni pidkhody do vyznachennya porohu sotsial'noyi vidchutnosti oplaty pratsi v Ukraini (teoretychnyy aspekt) / V.M. Koval'ov, O.A. Atayeva, K.M. Shevchenko // *Ukrayina: aspekty pratsi*. — Naukovo-ekonomichnyy ta sotsial'no-politychnyy zhurnal. — K.: 2014. — #3. — S. 28-33.
5. Koval'ov V.M. Stratehichni napryamy rozvytku Ukrainy / V.M. Koval'ov, V.P. Horshkov // *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini: Zbirnyk naukovykh prats'*. — K.: NDEI. — Vyp. 2 (153), 2014. — S. 3-11.
6. Vernadskij V.I. Biosfera i noosfera / V.I. Vernadskij. — M.: Ajrispress, 2004. — 576 s.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2015 р.