

УДК 331.101.38:622.012

**Н. Г. Кутова,**

ст. викладач кафедри економіки,  
організації та управління підприємствами,  
ДВНЗ “Криворізький національний університет”,  
E-mail: stoletovanatal@rambler.ru

**Н. Г. Кутовая,**

ст. преподаватель кафедры экономики,  
организации и управления предприятиями,  
ГВУЗ “Криворожский национальный университет”

**N. H. Kutova,**

Senior Lecturer of Department on Economics,  
Organization and Management of Enterprises,  
Kryvyi Rih National University

## Методичні підходи до класифікації чинників впливу на процедури стимулювання праці

Проаналізовано теоретико-методологічні підходи до класифікації чинників впливу на стимулювання праці. Запропоновано авторський підхід до класифікації зазначених чинників, згідно з яким чинники класифікуються за змістом, етапами процесу відтворення робочої сили, способом впливу, характером впливу, масштабами впливу, наслідками (результатами) дії, напрямом впливу, сферою впливу, ступенем впливу, а також підхід до стимулювання персоналу. Показано, що розроблена класифікація вищезазначених чинників сприяє визначенню ключових процедур стимулювання праці на підприємстві.

**Ключові слова:** стимулювання праці, чинники впливу на систему стимулювання, класифікація чинників, ефективна мотивація, елементні чинники.

Проблеми стимулювання праці на підприємствах гірничорудної галузі є вельми актуальними, оскільки стимулювання є одним із засобів мотивування працівників до продуктивної діяльності. Стимулювання створює сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з одного боку, а, з іншого – забезпечує трудову поведінку, необхідну для досягнення конкретних цілей.

В ринкових умовах значно змінилося ставлення людей до праці. Для ефективного досягнення цілей підприємства керівництво повинно контролювати і мотивувати працівників до виконання роботи. Якщо на підприємстві створено умови для самореалізації, тоді праця кожного працівника буде високоефективною, а стимули і мотиви – дієвими. Створення ефективної мотиваційної системи потребує розгляду чинників впливу на стимулювання праці.

Аналіз літературних джерел засвідчив, що вивченням чинників впливу на стимулювання праці присвячена значна кількість робіт вітчизняних учених: З. Бараник, Д. Богині, О. Єгорова, Й. Завадського, А. Колота, Г. Кулікової, О. Клокар, А. Карамушки, П. Саблука, І. Ушачевої та ін. Проте не визначено єдиної класифікації чинників впливу на стимулювання праці персоналу підприємств.

Функціонування механізму стимулювання персоналу здійснюється під впливом економічних,

організаційних, соціально-психологічних умов, які спонукають працівників до праці. Вплив цього механізму на поведінку працівників залежить від безлічі чинників. Єдиного чіткого уявлення про ці чинники не сформовано, тому постає необхідність в їх систематизації та оцінювання сили їх впливу на стимулювання праці для формування об'єктивного уявлення про сучасний стан мотивації, розроблення заходів посилення впливу стимулюючих і послаблення впливу дестимулюючих чинників на відтворення робочої сили.

Метою дослідження є удосконалення методичного підходу до класифікації чинників впливу на стимулювання праці шляхом аналізу прояву різних видів чинників такого впливу з подальшим виявленням чинників, що справляють визначальний вплив.

В економічній літературі “чинник” розглядають як істотне об'єктивне причинне явище або процес у виробництві, під впливом якого змінюється рівень його ефективності [1].

При дослідженні сутності мотивів, потреб і стимулів, а також чинників підвищення їх ефективності О. Андрусь виокремлює три групи чинників: зовнішні, внутрішні та соціальні [2]. До зовнішніх чинників належать: професійна компетенція, кваліфікація, стабільність робочого місця, вигідні контрактні умови, перспектива кар'єрного

зростання, рівень та умови оплати праці, гнучкий графік роботи, частка участі в управлінні підприємством (величина пакету акцій) та величина доходів за цінними паперами, які працівник отримує в обмін на працю для забезпечення сім'ї, реалізації власних потреб у їжі, одягу, житлі, дозвіллі, відпочинку тощо. Отже, зовнішні чинники мотивації пов'язані з умовами праці, видами винагороди тощо. До внутрішніх чинників належать творчий характер праці та участь у розвитку виробництва, позитивна оцінка колег, високий рівень відповідальності, можливість самореалізації, задоволення від виконаної роботи та її результатів; взаємоповага, взаєморозуміння та продуктивні комунікації між колегами, персоналом усіх рівнів; визнання заслуг і переваг професійної діяльності працівника з боку керівництва; самоповага, лідерство, особистий авторитет. Соціальні чинники стимулювання мотивації передбачають різноманітні соціальні гарантії. Найважливіші серед них – наявність соціального пакету працівника, пенсійного забезпечення, оплачуваної відпустки, надання вихідної допомоги, преміювання, оздоровлення, забезпечення гарантій у разі повної або часткової втрати працівником працездатності, а також у разі

виникнення обставин, що впливають на повноцінну життєздатність.

О. Шалевська при систематизації чинників, що впливають на мотивацію праці, виділяє їхні класифікаційні ознаки залежно від: способу винагороди (матеріальні і нематеріальні чинники); природи виникнення (зовнішні і внутрішні чинники); способу мотивації праці (прямі і непрямі, позитивні і негативні чинники); рівня задоволення (високі, достатні, недостатні чинники); ступеня обхвату колективу (індивідуальні, групові, загальні чинники); частоти задоволення (чинники, що одинично задовольняються; чинники, що періодично задовольняються; чинники, що безперервно задовольняються) [3, с. 69].

На рис. 1 запропоновано авторський підхід до класифікації чинників впливу на стимулювання праці. Розглянемо більш докладно наведену на рис. 1 класифікацію чинників впливу на систему стимулювання праці (далі – чинники).

За змістом чинники поділяються на людські, освітні, наукові, інноваційні.

Людські чинники визначаються демографічною ситуацією, зайнятістю населення, рівнем та якістю життя. Демографічна ситуація в країні визначає кількісно-якісні характеристики робочої



Рис. 1. Чинники впливу на систему стимулювання праці

Джерело: складено автором

сили. В сучасних умовах демографічна ситуація в Україні (від’ємний природний приріст, старіння нації, міграція висококваліфікованих кадрів тощо) негативно впливає на відтворення робочої сили, але роль демографічних чинників не слід абсолютизувати, їх необхідно розглядати у взаємозв’язку із соціально-економічними умовами. Зайнятість населення залежить від економічної активності робочої сили, потреби підприємств у працівниках, навантаження на робоче місце тощо. Рівень життя та його якість характеризують задоволення матеріальних і нематеріальних потреб найманих працівників. В Україні на вищезазначені характеристики впливає рівень середньої заробітної плати та її соціальний захист. Протягом 2005–2015 рр. рівень зарплати в Україні зріс у 4,69 рази (2005 р. – 806 грн, 2015 – 3783,29 грн), але реальна заробітна плата зростає меншими темпами, ніж номінальна. Відбувається знецінення робочої сили, зниження мотивації праці, що негативно впливає на системи стимулювання праці найманих працівників [4].

Освітні чинники впливу визначаються станом освіти (викладацькі кадри, навчальні заклади тощо) та якісними результатами освітньої діяльності у вигляді знань, навичок, вмінь, досвіду найманих працівників, які отримані в результаті освіти, тобто професійно-кваліфікаційною підготовкою працівників. У сучасних умовах світовою тенденцією є інтелектуалізація праці, одним із проявів якої є збільшення середньої тривалості підготовки найманих працівників в розвинених країнах. В Україні ж середня кількість років навчання є незмінною протягом останніх років. Головним завданням сучасного освітнього процесу є формування творчої особистості, що сприяє розвитку інноваційної діяльності на підприємствах.

Наукові чинники визначаються станом науки (наукові кадри, наукові організації) та результатами інтелектуальної праці наукових кадрів у вигляді інтелектуальних пропозицій. Падіння асигнувань на розвиток науки в Україні спричинило згортання науково-дослідницьких програм, зниження престижності наукової роботи, зниження матеріального стимулювання творчих працівників.

Інноваційні чинники визначаються станом науково-технічного прогресу (НТП). Результати НТП значно впливають на зростання продуктивності праці, що збільшує рівень заробітної плати працівників.

За етапами процесу відтворення робочої сили чинники поділяються на:

- чинники, що впливають на формування робочої сили, – демографічна ситуація, рівень і якість життя; вони визначають базові кількісні та якісні характеристики найманих працівників. При сучасному стані відтворення робочої сили фаза формування робочої сили відіграє переважну

роль, оскільки саме на ній виробляється людський капітал певної кількості та якості внаслідок демографічних (природного і механічного руху) і соціальних процесів;

- чинники, що впливають на розвиток робочої сили, – освіта та наука; стан і динаміка НТП; інформаційне забезпечення; вони сприяють покращенню її кількісних і якісних характеристик відповідно до зміни умов;

- чинники, що впливають на реалізацію робочої сили, – зайнятість населення, якісні результати освітньої діяльності у вигляді знань, навичок, вмінь, досвіду, результатів інтелектуальної праці тощо; вони визначають використання можливостей найманих працівників.

За способом впливу чинники поділяють на прямі та непрямі. Прямі чинники – такі, що здійснюють безпосередній вплив на систему стимулювання праці: умови праці, організація праці, система оплати праці, системи і методи управління. Непрямі чинники – це чинники опосередкованої дії на стимулювання персоналу. До них належать загальні, економічні, соціальні, політичні й духовні умови для життя і праці: системи сімейного і несімейного виховання і освіти, економічна і соціальна політика держави, включаючи політику науки та освіти, соціальної допомоги [5, с. 8–10].

За характером впливу чинники можна поділити на інтенсивні та екстенсивні.

Інтенсивні чинники формують якісну складову системи стимулювання праці; до них належать кадрова структура, стан здоров’я, працездатність, професійно-кваліфікаційна підготовка працівників, творчість працівників, стан і динаміка НТП, якість праці тощо.

Екстенсивні чинники формують кількісну складову системи стимулювання праці; до них належать чисельність персоналу, рух кадрів, кількість кваліфікованих працівників, рівень оплати праці тощо.

За масштабами впливу чинники можна поділити на:

- чинники глобального рівня – економічна інтеграція, міжнародна міграція кваліфікованих кадрів, передача знань, обмін досвідом, поширення інформації, міжнародна конкуренція, реалізація міжнародних проектів тощо;

- чинники макрорівня – політичні, правові, економічні, соціальні та ін.;

- чинники мезорівня, пов’язані з діяльністю місцевої влади, господарською спеціалізацією регіону та наявними в регіоні трудовими, освітніми, науковими та ін. ресурсами;

- чинники макрорівня – це внутрішні умови відтворення робочої сили підприємств, які визначають можливість підвищення кваліфікаційного, творчого рівня, набуття нових вмінь та навичок

персоналу підприємств внаслідок стимулювання трудової діяльності.

За наслідками (результатами) дії чинники впливу поділяють на стимулюючі та гальмуючі. Стимулюючі чинники залежать від привабливості і престижності праці, професійних знань і кваліфікації, заповзятості, форми господарювання тощо. Гальмуючі чинники є наслідком високих ставок оподаткування, високих відсоткових ставок за кредитами, диспаритету цін, низького технічного і якісного рівня матеріально-технічних ресурсів, низького рівня механізації праці, відсутності фінансових коштів та ін.

За напрямом впливу чинники поділяються на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники обумовлені дією державних інститутів, макроекономічними тенденціями розвитку економіки, природно-кліматичними умовами праці, кон'юктурою ринку праці, рівнем соціальних послуг, політичними та релігійними переконаннями населення, місцем розташування підприємства, етикою праці тощо;

До внутрішніх чинників належать матеріальне і моральне стимулювання, рівень економічного розвитку підприємства, відносини власності, рівень соціального захисту на підприємстві, соціальний клімат в колективі, престижність праці, стаж роботи, методи та стилі управління, організаційна структура, освіта, рівень професійної підготовки тощо.

За сферою впливу чинники поділяються на економічні, правові та соціальні. Економічні чинники визначаються рівнем стимулювання персоналу, правові чинники визначаються трудовим законодавством, реалізуються через нормативно-правову базу, соціальні чинники визначаються освітньо-професійною і соціально-мотиваційною складовою системи стимулювання персоналу – системою соціального захисту працівників, системою освіти, системою охорони здоров'я тощо.

За ступенем впливу на систему стимулювання праці чинники поділяються на:

- загальні чинники, які впливають на всі складові системи стимулювання в цілому: соціально-економічна та політична система, стан суспільної свідомості та ін.;

- елементні чинники, що впливають на окремі складові та процедури системи стимулювання: індивідуальні особливості працівника, стать, вік, кваліфікація, участь в управлінні, стаж роботи, інтереси і потреби, характер і зміст праці тощо.

На думку автора, найбільший ефект щодо стимулювання персоналу нададуть всі процедури стимулювання, основані на розроблених автором елементах матеріальної винагороди [6] та застосовані одночасно:

- процедура стимулювання номінальної участі працівника у виробничій діяльності, яка

передбачає виплати за номінальну участь у виробничому процесі, спрямовані на відтворення і стимулювання витрат працівника на виконання тих зобов'язань, що піддаються чіткій регламентації та нормуванню;

- процедура стимулювання творчої діяльності працівника, яка включає виплати за “його спеціалізовані навички та здібності” [7, с. 39], виплати талановитим людям за надзвичайні здібності [8], доход, який приносять найманому працівнику засоби на формування так званого “людського капіталу” [9, с. 24];

- процедура стимулювання за статус працівника на підприємстві, яка передбачає “статусні” виплати працівнику на підприємстві, спрямовані на відтворення та стимулювання витрат працівника на професійний розвиток, за допомогою яких здійснюється “прив'язка” працівника до підприємства (те, що К. Менар називає “системою відданості”) [10, с. 87];

- процедура стимулювання за результатами виробничої діяльності, у тому числі за підприємницькі здібності працівника, яка передбачає виплати за результатами роботи, в т. ч. за підприємницькі здібності, спрямовані на відтворення витрат працівника на участь в управлінні організацією (що є визначальним чинником ефективності роботи підприємства).

Розроблена класифікація чинників впливу на систему стимулювання праці сприяє визначенню ключових процедур стимулювання праці на підприємствах.

У межах класифікаційної ознаки за ступенем впливу елементні чинники поділяються на 4 групи.

I. Виробничі – які мають безпосередній зв'язок із виробництвом, залежать від підприємства та управління ним, пов'язані з використанням нової технології і техніки (обсяг виробництва, якість продукції, зменшення простоїв, підвищення ефективності діючих виробничих потужностей, усунення вузьких місць, якість робочої сили, підвищення ефективності її використання за допомогою подальшого стимулювання персоналу, модернізація обладнання, впровадження нових технологій).

II. Організаційні – визначаються рівнем організації праці та виробництва (удосконалення організації управління виробництвом, удосконалення організації виробництва, удосконалення організації праці, організаційні системи і методи), прогресивними змінами в організації праці, виробництва та управління (вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу



та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращення умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання).

III. Соціальні – забезпечують відповідні умови праці та рівень її оплати, що сприяє підвищенню якості робочої сили, трудової активності, творчої ініціативи, покращенню соціально-психологічного клімату, системи ціннісних орієнтацій.

IV. Особистісні – визначаються рівнем кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентністю, відповідальністю; здоров'ям та розумовими здібностями; професійної придатністю, адаптованістю, інноваційністю та професійною мобільністю, моральністю, дисциплінованістю, мотивованістю (здатністю реагувати на зовнішні стимули) і мотивацією (внутрішнім бажанням якісно виконувати роботу).

Стан системи стимулювання праці визначається дією низки чинників, що мають різні класифікаційні ознаки. Розглянуті чинники є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, і тільки в комплексі вони формують ефективну та дієву систему стимулювання праці.

Отже, запропонований методичний підхід до класифікації чинників впливу на стимулювання праці ґрунтується на потребі у виборі ключових чинників, які мають найбільший вплив на діяльність підприємств та підвищують її ефективність. Згідно з цією класифікацією елементні чинники (індивідуальні особливості працівника, стать, вік, кваліфікація, участь в управлінні, стаж роботи, інтереси і потреби працівників, характер і зміст праці тощо) впливають на окремі складові та процедури системи стимулювання. Подальші дослідження автора стосуватимуться можливостей адаптації запропонованої розробки до підприємств гірничорудної галузі з метою підвищення ефективності механізму стимулювання праці на цих підприємствах.

#### Список використаних джерел

1. Економічна енциклопедія : у 3 т. / відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2000–2002. – Т. 3: П (поручництво) – Я. – 2002. – 952 с.
2. Андрусь О. І. Мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу / О. І. Андрусь // Електронне наукове фахове видання “Ефективна економіка” Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. – 2013. – № 6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Шалевська О. Ю. Систематизація чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці в сільському господарстві / О. Ю. Шалевська // Вісник Хмельницького університету. Економічні науки. – 2010. – № 2, Т. 2. – С. 66–69. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010\\_2\\_2](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_2_2).
4. Середньомісячна заробітна плата за регіонами за період з початку року у 2005–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Соломандина Т. О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, текстах, кейсах) / Т. О. Соломандина, В. Г. Солмандин // Управление персоналом. – 2005. – 128 с.
6. Кутова Н. Г. Структура матеріальної винагороди та механізм її реалізації / Н. Г. Кутова // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – 2013. – № 9/1 (148). – С. 148–152.
7. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл ; [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.
8. Экономика и бизнес / Под ред. В. Д. Камаева. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1993. – 464 с.
9. Богатко А. Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта / А. Н. Богатко. – М. : Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
10. Менар К. Экономика организаций / К. Менар. – М. : Инфра-М, 1996. – 160 с.