

В. В. Бенях, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються особливості соціально-економічної мотивації персоналу, взаємозв'язок результатів праці працівників із ефективністю господарської діяльності підприємств, завдяки науковій літературі простежується постійний інтерес до мотивації та стимулювання. Тому дослідження формування системи мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств є проблемою актуальною та вкрай необхідною.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціально-економічна мотивація праці, ефективність праці, економічний ефект, стимулювання, ефективність мотивації праці, мотиватори, економічний ефект мотивації.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются особенности социально-экономической мотивации персонала, взаимосвязь результатов труда работников с эффективностью хозяйственной деятельности предприятий, благодаря научной литературе прослеживается постоянный интерес к мотивации и стимулированию. Поэтому исследования формирования системы мотивации и стимулирования работников отечественных предприятий является проблемой актуальной и крайне необходимой.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социально-экономическая мотивация труда, эффективность труда, экономический эффект, стимулирование, эффективность мотивации труда, мотиваторы, экономический эффект мотивации.

ABSTRACT. The article discusses features of the socio-economic motivation, the *relationship* results from employees performing business enterprises, thanks to scientific literature traces the continued interest in motivation and incentives. So study the formation of stimulating and motivating employees of domestic enterprises is an issue very relevant and necessary.

KEY WORDS. Socio-economic motivation, work effectiveness, economic benefit, incentive, performance motivation, motivators, the economic effect of motivation.

Постановка проблеми. Формування ефективної соціально-економічної мотивації персоналу підприємства є невідкладною вимогою сьогодення. Зараз на більшості підприємства такого механізму не існує, про це свідчить їх збитковість, значна плінність кадрів та інші негативні процеси, першопричиною яких є низь-

кий рівень задоволеності працею, низький рівень задоволення основних потреб працівників. З огляду на це тема дослідження є актуальною і має велике практичне значення.

Аналіз досліджень та публікацій. Значну кількість публікацій вітчизняних і закордонних учених-економістів присвячено дослідженню питань ефективності праці та її мотивації. Серед них наукові праці Адамчука В. В., Багрової І. В., Богині Д. П., Генкіна Маслоу А., Машенкова В. Ф., Оучі У., Слезінгера Г. Е., Струмліна С. Г., Чаянова О. В. та ін. Питанням мотивації ефективної праці в сільському господарстві займалися Бугуцький О. А., Дієсперов В. С., Б. М., Калінчик М. А., Левченко О. В., Лишиленко В. І., Малік М. Й., Олійник Т. І., Опря А. Т., Туган-Барановський М. І., Ходаківський Є. І., Якуба К. І.

Однак певна частина теоретичних і практичних питань, пов'язаних з ефективністю праці та її мотивацією, залишається поки що не повністю розглянутими. Зокрема, недостатньо досліджені питання проблеми формування ефективного механізму мотивації в умовах організаційно-правових перетворень і ринкових умов господарювання. На сьогодні актуальним є питання визначення впливу цілої низки технологічних, організаційних і соціально-економічних чинників на рівень ефективності праці; розробки науково обґрунтованих норм виробітку, обслуговування та формування ефективної системи організації праці на підприємствах.

Мета статті. Метою статті є обґрунтування наукових положень та опрацювання теоретичних і методичних прийомів щодо напрямів підвищення соціально-економічної ефективності мотивації персоналу підприємства. Постановлена мета зумовлює розв'язання наступних основних задач:

- узагальнення теоретичних досліджень визначення ефективності праці як соціально-економічної категорії та її мотивації;
- дослідження стану ефективності праці;
- дослідження матеріального стимулювання та нематеріальних методів мотивації;
- визначення основних соціально-економічних чинників підвищення мотивації праці та розробка на їх базі ефективного мотиваційного механізму.

Виклад основного матеріалу. Мотивація в контексті підприємства — це процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, задовольняючи тим самим їх особисті бажання та потреби. Тому особливого значення набуває питання щодо визначення її ефективності в межах окремого підприємства.

Проблема досягнення ефекту мотивації праці є актуальною не лише для країн з перехідною економікою, вона у всьому світі турбує прогресивних учених і політиків, керівників підприємств і менеджерів.

Економічний ефект мотивації в умовах загострення конкуренції стає дуже важливим: зростання заробітної плати, яке відбувається відповідно зростанню продуктивності праці, або дещо випереджає її, створює сприятливі стимули до пошуку найпереводіших переваг у конкуренції.

Разом з тим, не можна недооцінювати також соціального ефекту стимулюючих заходів. Зниження мотивуючої та стимулюючої ролі оплати праці і доходів призводить до протилежного ефекту — падіння продуктивності праці, неефективного використання робочого часу, деградації якості трудового потенціалу та інших негативних соціально-економічних наслідків. Отже, безперечно, ефект мотивації праці має економічні і соціальні виміри. Тому постає питання щодо визначення основних критеріїв оцінки їх ефективності.

Оцінка ефективності мотивації праці є дуже складною, оскільки результати мотиваційного впливу залежать від множини змінних, відокремлення ролі кожної з яких є досить проблематичним.

Відомий в Україні дослідник проблем мотивації праці Г. Т. Куліков вважає, що «ефективність мотивації трудової діяльності досягається завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління підприємством». Ми поділяємо цю думку, але вважаємо, що підставою для регулювання має бути, передусім, вимірювання ступеню досягнутої ефективності мотивації.

На наш погляд, складність розв'язання цього завдання для економістів полягає в тому, що так чи інакше результативність зовнішнього впливу залежить від взаємодії зовнішніх і внутрішніх мотиваторів особистості, тобто неодмінно торкається як оцінки дієвості методів економічної та соціальної мотивації, так і необхідності врахування множини різновекторних мотивів індивідуальної і колективної трудової поведінки, практично недосліджених особливостей національного трудового менталітету. Сьогодні є підстави стверджувати, що консервативне ставлення до мотивації з боку економістів майже подолано, проте в теорії і практиці поки не сформувався єдиний системний підхід до визначення сутності ефективності мотивації та проведення її оцінки саме через призму економічної науки.

Більшість авторів погоджуються, що оцінка ефективності мотивації праці повинна відображати ступінь досягнення тих цілей,

які ставить керівництво підприємства і працівники. Вважаємо цей підхід цілком логічним, адже мотивація у сфері праці — це є процес спонукання до праці з метою досягнення особистих цілей і цілей організації.

Сутність розробки методики визначення сили економічної та соціальної мотивації працівника і колективу працівників відбиває наступний алгоритм:

1) використовуючи експертний метод, виявити та сформуванати перелік мотивів, потенційно здатних впливати на активізацію трудової діяльності персоналу;

2) здійснити розподіл мотивів на дві групи — економічні та соціальні;

3) виділити «мотиваційне ядро» домінуючих економічних та соціальних мотивів трудової діяльності для подальшого аналізу економічної та соціальної ефективності мотивації;

4) використовуючи кваліметричні факторно-критеріальні моделі оцінити ступінь їх задоволення та рівень мотивації персоналу.

Розроблена нами методика дозволяє визначити силу економічної та соціальної мотивації працівників, що дає змогу на конкретному підприємстві певною мірою судити про ефективність мотиваційних заходів, невикористані резерви для зростання трудової активності персоналу, необхідні соціально-економічні важелі та напрями посилення зовнішнього впливу на трудову поведінку для досягнення очікуваних результатів.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що розроблена нами система критеріїв оцінки ефективності мотивації праці дозволяє комплексно досліджувати дієвість мотиваційних важелів, сприяючи пошуку невикористаних резервів для підвищення результативності праці.

Головною передумовою реалізації довгострокових цілей підприємства має бути високопродуктивна праця. Критеріями досягнення економічного та соціального ефекту мотивації до такої праці має бути поліпшення мікроекономічних показників.

Література

1. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Менеджмент персонала: Учебное пособие. — 2-е изд., исправ. и доп. — Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. — 304 с.

2. Головіна О. Г. Методологія оцінки ефективності мотивації трудової діяльності індивіда. Наукові записки Нац. ун-ту «Кієво-Могилянська академія». — Т. 21. Економічні науки. — К., 2003.

Стаття надійшла до редакції 6.07.2010 р.