

СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Процес підвищення ефективності відтворення благ і послуг у сучасній економіці найбільшою мірою залежить від стану трудового потенціалу організації, його використання як людського капіталу. Такий підхід має бути визначальним і по відношенню до зростання конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Разом з тим практика господарської діяльності вітчизняного будівельних організацій засвідчує низький рівень стимулювання, а відповідно мотивації людського капіталу. Зокрема, величина середньої заробітної плати в будівництві знаходиться навіть нижче середньої по національному господарству. Недостатньою мірою враховується рівень складності праці залежно від затрат розумової та фізичної енергії, умов праці, професіоналізму та творчого підходу до вирішення проблем підвищення еколого-соціально-економічної ефективності будівництва та зростання сімейного добробуту персоналу будівельних підприємств.

Одним з пріоритетних напрямків вирішення даної проблеми є забезпечення органічної взаємодії стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств.

Основними чинниками, що обумовлюють спонукання людини до активної діяльності в системі економічних категорій є потреби, інтерес, мотив і стимул. Необхідність задоволення будь-якої з них призводить до старту мотиваційного процесу.

Узагальнюючи існуючі підходи щодо сутнісної характеристики категорій «потреби», «інтереси», «мотиви» і «стимули» слід зазначити, що вони є діалектично взаємозалежними і являються основними елементами мотиваційного механізму ефективного використання трудового потенціалу будівельних підприємств. Їх взаємодія і розвиток в умовах генезису ринкових відносин відбувається в процесі конкуренції. Даний взаємозв'язок можна представити з допомогою структурно-логічної схеми представленої на рис. 1.

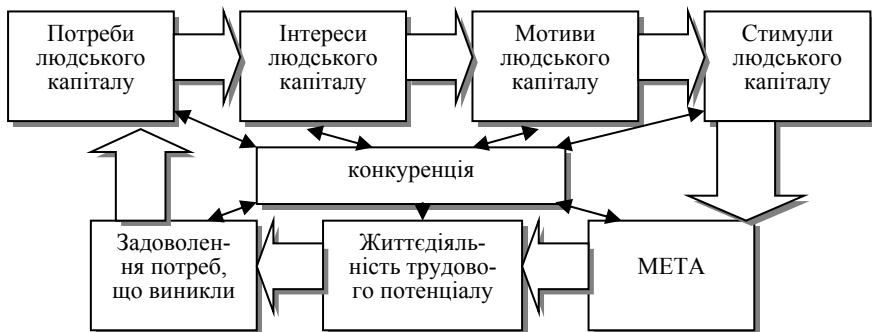


Рис. 1. Структурно-логічна схема мотивації та стимулювання людського капіталу будівельних підприємств

Необхідною умовою системної взаємодії стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств є розробка та впровадження в практику господарської діяльності системи індивідуальних і групових, матеріальних, соціальних та моральних стимулів і, одночасно, індивідуальної та групової відповідальності за кінцеві результати господарської діяльності.

Ефективне відтворення людського капіталу будівельних підприємств необхідно здійснювати з допомогою органічної єдності стимулювання та мотивації до високопродуктивної праці у вигляді системи що поєднує матеріальні, соціальні, моральні та екологічні стимули. Безпосереднє стимулювання є основою матеріального стимулювання, так як воно першочергово забезпечує відтворення людського капіталу. Непряме стимулювання відіграє важливу роль у підвищенні ефективності виробничої діяльності працюючих. За умов відрахування частини вартості будівельних робіт на рахунки працівників, які призначені для створення пенсійних фондів, страхування життя, медичного обслуговування, виникає можливість підвищення ступеня дії непрямого стимулювання. Тобто ці фактори практично не можна відокремлювати один від одного і лише їх взаємодія безпосередньо веде до підвищення ефективності виробничої діяльності працівників будівельних підприємств.

У процесі формування економіки інтелектуального капіталу зростає роль і значення стимулювання неперервної освіти стосовно забезпечення успішної реалізації інноваційної моделі розвитку будівельних підприємств. Визначальна роль належить підпри-

ємцям-менеджерам, котрі мають здійснювати як організацію та управління безперервним підвищенням кваліфікації персоналу будівельних підприємств, так і забезпечувати органічну взаємодію системного стимулювання та мотивації.

На основі системно-ситуаційного підходу з врахуванням особливостей будівництва тих чи тих об'єктів можуть використовуватись різні системи стимулювання людського капіталу. Потребує докорінного реформування тарифна система. Мотивація до творчої, складнішої праці, має підпорядковуватись зростанням системного стимулювання в арифметичній прогресії залежно від поступального підвищення тарифних розрядів.

Необхідною умовою забезпечення органічної єдності стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств є удосконалення законодавчо-нормативної бази. Зокрема, це стосується питань визначення науково-обґрунтованого прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, податкової політики, пенсійного забезпечення, соціального захисту працівників будівельних підприємств.

Позитивне вирішення даної проблеми в будівництві забезпечить зростання його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках, першочергово створить належні умови життєдіяльності найбільш висококваліфікованим працівникам, прискорить процес формування економіки інтелектуального капіталу.

УДК 331.3

Ільєнко А.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ МІНІМАЛЬНОГО РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Підвищення мінімальної заробітної плати в умовах кризи є необхідним заходом, що забезпечує підвищення рівня життя працездатного населення працездатного віку, проте підвищення розміру заробітної плати не має суперечити загальним законам економічного розвитку та принципам організації праці. Темпи зростання продуктивності праці мають передувати темпам зростання заробітної плати. Крім того, однакова оплата має бути за