

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються існуючі проблеми мотивації людського капіталу вітчизняних будівельних підприємств та акцентується увага на пріоритетних напрямках щодо їх вирішення з урахуванням світового досвіду. Особлива увага приділяється необхідності реформування існуючої тарифної системи, нормування праці, генезису корпоративної культури.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: мотивация человеческого капитала, оплата услуг труда, нормирование труда, корпоративная культура

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются существующие проблемы мотивации человеческого капитала отечественных строительных предприятий и внимание акцентируется на приоритетных направлениях относительно их решения с учетом мирового опыта. Особенное внимание посвящено необходимости реформирования существующей тарифной системы нормирования труда, генезиса корпоративной культуры.

KEY WORDS: human capital motivation, remuneration of labour services, work measurement, organizational culture

ANNOTATION. The article analyses current problems of human capital motivation of domestic building enterprises and major attention is paid to the priority ways of their resolving taking into consideration the world experience. Particular attention is devoted to the necessity of current tariff system reforming of work measurement and organizational culture genesis.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мотивація людського капіталу, оплата послуг праці, нормування праці, корпоративна культура

Постановка проблеми. Процес формування ринкових відносин у будівництві об'єктивно зумовлює нагальну потребу у здійсненні системних, науково обґрунтованих змін як у теорії, так і практиці господарської діяльності підприємств. Вітчизняний і світовий досвід забезпечення конкурентоспроможності будівельних організацій свідчить, що ефективність виробництва визначальною мірою залежить від стану відтворення трудового потенціалу підприємства. Найбільш пріоритетним напрямом його розширеного відтворення, на наш погляд, має бути ефективний генезис

механізму мотивації людського капіталу будівельного підприємства.

Сучасний стан мотивації працівників будівельних підприємств свідчить про відсутність ефективних важелів стимулювання трудового потенціалу до підвищення продуктивності праці, зростання конкурентоспроможності організації. Об'єктивна необхідність переходу будівельного комплексу до інноваційної моделі розвитку ще в більшій мірі посилює актуальність вирішення проблем мотивації людського капіталу.

Аналіз останніх джерел чи публікацій свідчить про високу зацікавленість даною проблематикою сучасних науковців [1—7]. Віддаючи належне існуючим напрацюванням, вважаємо за доцільне подальше дослідження на основі системно-ситуаційного підходу та виявлення нових проблем мотивації людського капіталу за сучасних умов циклічного розвитку будівельного комплексу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з ключових проблем розширеного відтворення людського капіталу будівельних підприємств є зміна на державному рівні методологічного підходу до оплати послуг простої та складної праці та реформування на цій основі тарифної системи.

На наш погляд, основою визначення величини оплати послуг праці робочої сили має бути прожитковий мінімум, який щорічно повинен переглядатися. По мірі зростання складності праці, величина оплати послуг праці збільшуватиметься. Мінімальна заробітна плата визначається на рівні двох прожиткових мінімумів. Середня заробітна плата — 4 прожиткові мінімуми. Як правило, загальна величина заробітної плати має на 50—60 % формуватись на основі тарифної системи, а 40—50 % складати доплати залежно від використання тієї, чи іншої системи стимулювання. При цьому залежно від комплексно-ситуаційного підходу, така система в цілому враховує як індивідуальне матеріальне, соціальне, моральне стимулювання, так і індивідуально-колективну відповідальність за кінцеві результати будівництва.

Людський капітал підприємств будівельної галузі має базуватися на прагненні задовольнити первинні потреби працівників майже виключно за допомогою економічних методів. І доки вони не задоволені у достатній мірі, більш високі мотиватори працюють неефективно. Однак це не означає, що треба відмовитися від використання мотиваторів праці, які базуються на потребах вищих рівнів. На наш погляд, слід оптимально використовувати весь комплекс мотиваторів, які зможуть забезпечити ефективну

мотивацію трудового потенціалу. Проте поведінка працівника є функцією не тільки його потреб, але й сприйняття, сподівання, пов'язаних із даною ситуацією, та можливих наслідків вибраного ним типу поведінки.

Головним методом мотивації на ринку праці стала зарплата, а роль таких відомих мотивацій, як можливість користування додатковими джерелами соціального добробуту, престижність праці, творчість значно знизилась. Зокрема, за даними Держстату України, якщо у 1995 році місячна заробітна плата в будівництві перевищувала середню по країні на 41 %, то в 2011 році стала меншою від середньої на 15 % [8]. Відносно новими видами мотивацій, які мають місце сьогодні є участь працівників в акціонерній власності, у прибутках, в управлінні, участь у досягненні цілей підприємства з одночасним використанням соціальних пакетів. Ці форми участі все частіше діють у поєднанні, породжують синергійний ефект. Вивчення досвіду мотивації у провідних будівельних підприємствах країн ринкової економіки свідчить, на наш погляд, що тільки використання концепції системної мотивації дозволить підвищити ефективність використання вітчизняного трудового потенціалу.

На сьогоднішній день у провідних західних підприємствах стимулювання персоналу розглядається як елемент загальної системної роботи з персоналом, що нерозривно зв'язаний з нею і з усіма іншими елементами системи. Цей підхід припускає, що людський капітал є одним з визначальних в успіху організації в умовах конкурентної боротьби на ринку. Тому в програму роботи з персоналом будівельних підприємств крім визначення форм і методів стимулювання найманих працівників входять планування кадрового складу, якісна підготовка персоналу, формування показників оцінки як робочих місць, так і результатів праці, тренінги за фахом і з менеджменту для керівних кадрів, інші напрямки роботи з персоналом.

Характерною тенденцією розвитку методів оплати послуг праці в розвинених країнах останнім часом стало скорочення застосування відрядних форм оплати й широка заміна їх почасовою формою. Однак застосування почасових систем оплати базується на розвитку методологічної бази нормування праці, що в свою чергу передбачають виплату працівникам заробітної плати лише за умов суворого виконання ними встановленого обсягу будівельно-монтажних робіт чи випуску певної кількості будівельної продукції потрібної якості. Під час укладання підрядних догово-

рів і контрактів завжди враховується рівень інтенсивності та продуктивності праці.

Надзвичайно важливою проблемою мотивації людського капіталу будівельного підприємства є нормування праці, державні будівельні норми (ДБН). У ринковій економіці, основою якої є наймана праця, нормування праці розглядається як визначення обсягу робіт певної якості, який працівник має виконати за ціну послуг своєї робочої сили відповідно до власної кваліфікації. За цих умов посилюється значення нормування праці як засобу оптимізації стимулювання праці шляхом ефективнішого використання трудового потенціалу, робочого часу, створення умов для високопродуктивної праці кожного працівника. У розвинених країнах нормування праці традиційно розглядається як найважливіша складова управління будівельним підприємством, що пов'язане з плануванням, організацією, мотивацією і контролем. Серед основних причин, що обумовлюють актуальність нормування праці в ринкових умовах господарювання, є економічні. Найважливішим із напрямів господарської діяльності за цих умов є посилення контролю й обліку витрат живої праці, оптимізація витрат на робочу силу. Враховуючи, що вони мають стійку тенденцію до зростання, центральне місце в такій роботі надається питанням прогнозування робочої сили та визначення навантаження персоналу на основі норм праці (застосовуються спеціальні нормативні документи, що містять опис усіх видів виконуваних робіт і відповідні витрати часу на їх виконання). Так, нормування праці включає в себе: аналіз і поділ виробничого процесу; проектування режимів роботи робочих груп, обладнання; розрахунок норм згідно з особливостями трудового процесу, його коригування відповідно до умов трудової діяльності. Отже, норма праці має бути першоосновою з якої починається прогнозування процесу будівництва, а саме здійснюється розрахунок трудомісткості виробничої програми, необхідна чисельність робочої сили і його структура, економічна ефективність організаційно-економічних нововведень та ін.

На основі ретельного вивчення і планування витрат праці встановлюються графіки будівництва об'єктів і завантаження обладнання. При цьому, поряд з іншими техніко-економічними показниками (щоденно, потижнево, помісячно), порівнюється і аналізується фактична й нормативна трудомісткість.

Важливою проблемою мотивації людського капіталу будівельних підприємств сьогодні є необхідність застосування нетрадиційних методів матеріального стимулювання персоналу: участь

найманих працівників у прибутках підприємства, в «успіху фірми», безоплатна передача акцій чи продаж їх за ціною, нижчою від ринкової, накопичення коштів на спеціальних рахунках. Крім матеріальних, необхідно застосовувати і нематеріальні винагороди — всі можливі методи заохочення, які стосуються оплати послуг праці, соціальних пакетів, що використовуються для підвищення рівня нематеріальної мотивації та розвитку вдячності фірми. До них можна віднести: оплату неробочого часу працівника, система «банку неробочих днів» — норми відпустки та певна кількість відгулів; різні подарунки працівникам — туристичні путівки до дня народження тощо; корпоративні вечірки; оплата медичної страховки; навчання працівника за рахунок фірми; надання працівнику службового автомобіля та ін.

Досвід провідних міжнародних організацій доводить важливість і такого виду мотивації праці, як корпоративна культура, яку розглядають як систему цінностей, норм поведінки, традицій, що сприяють згуртованості колективу, формуванню відчуття належності до нього. Корпоративна культура будівельних підприємств презентує систему цінностей і методів управління, що відрізняє саме цю організацію від інших. І, залежно від того, наскільки вона є сильною, ефективною, привабливою для персоналу, настільки вона і сприяє його мотивації, формує його лояльність.

Формування корпоративної культури сприяє визначенню етичних норм ділових взаємовідносин та осмисленню філософії підприємства. Важливим є виділення конкретних характеристик корпоративної культури будівельних підприємств, які є привабливими та мотивуючими для персоналу і, водночас, сприяють розвитку організацій, поліпшенню її фінансових показників, зміцненню позицій на ринку. Сильна корпоративна культура має поєднувати і турботу про інтереси всіх членів організації, і турботу про інтереси самого будівельного підприємства. Така культура робить компанію привабливим роботодавцем. Адже працювати в успішній, ефективно працюючій організації, котра постійно розвивається, і в якій із повагою ставляться до персоналу, є метою майже кожного кваліфікованого працівника, що ставить перед собою високі цілі. Мета та завдання корпоративної культури — зробити персонал та організацію єдиним цілим, нерозривно поєднаним механізмом, який вмотивовано працюватиме на досягнення цілей організації, на виконання її місії, при цьому задовольняючи потреби кожного окремого працівника, дозволяючи йому в повній мірі розкрити свій власний потенціал, свою багатогранну особистість.

Важливим для матеріальної складової мотивації праці є стимулювання людського капіталу будівельних підприємств за кінцевими результатами праці. Труднощі тут викликає проблема визначення стимулів (показників) праці за її результатами, де першочерговими є продуктивність і якість праці. Виникає необхідність створення взаємопов'язаних показників якості, продуктивності та інтенсивності праці як цілісної системи, яка б компенсувала негативний вплив (за певних умов функціонування виробництва) окремих складових цієї системи.

Висновки з проведеного дослідження. Враховуючи вищезазначене, вважаємо за доцільне перегляд існуючих форм і методів мотивації людського капіталу будівельних підприємств з можливістю їх індивідуалізації залежно від складності праці та кінцевих результатів роботи, застосування нетрадиційних методів, стимулювання, удосконалення корпоративної культури організації та врахування специфіки галузі.

Література

1. Богиня Д. П., Долгова Л. І., Куликов Г. Т., Лисогор Л. С. та ін. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. — К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. — 182 с.
2. Гольда А. В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць / Наук. ред. І. К. Бондар. — 2004. — № 11 (42). — С. 76—79.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник \ [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учеб. пособие / Харьковский национальный ун-т им. В. Н. Каразина. — Х.: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. — 248 с.
5. Лич В. М. Трудовой потенциал: теория та практика відтворення: Монографія. — К.: Наук. світ, 2003. — 313 с.
6. Приймак В. І. Трудовой потенциал і механізм його реалізації в регіоні. — Львів, 2002. — 576 с.
7. Тельнов А. Формування мотиваційного механізму якості праці в системі управління якістю інноваційної продукції // Україна: аспекти праці. — 2004. — С. 38—44.
8. Держстат України, 1998—2012. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Статтю подано до редакції 25.05.12