

Назаров Н.К.,

канд. екон. наук, доц.,
nikita_nazarov@yahoo.com

Степанова Е.Р.,

канд. екон. наук, доц.,
steehka@yandex.ru

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця

Назаров Н.К.,

канд. экон. наук, доц.,

Степанова Э.Р.,

канд. экон. наук, доц.,

Харьковский национальный экономический университет имени С. Кузнеця

Nazarov N.K.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Stepanova E.R.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Simon Kuznets Kharkov National University of Economics

РОЗВИТОК СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

DEVELOPMENT OF MATERIAL STIMULATION SYSTEM OF LABOR ACTIVITY IN CONTEXT OF FAIR WORK

У статті розкрито аспекти матеріального стимулювання трудової діяльності працівників в умовах нових відносин зайнятості та винагороди за працю в Україні. Встановлено, що стимулювання є направленою на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівників, на повнішу реалізацію наявного трудового потенціалу. Знайдено залежність підвищення якості праці, активування творчої активності, ініціативи працівників від критеріїв концепції Гідної праці. Розкрито економічну, моральну, соціальну сутність процесу матеріального стимулювання, а також фактори регулювання матеріального стимулювання для України.

В статье раскрыты аспекты материального стимулирования трудовой деятельности работников в условиях новых отношений занятости и вознаграждения за труд в Украине.

Установлено, что стимулирование является направленным на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работников, на более полную реализацию трудового потенциала. Найдена зависимость повышения качества труда, активизации творческой активности, инициативы работников от критериев достойного труда. Раскрыты экономическая, моральная, социальная сущность процесса материального стимулирования, а также факторы регулирования материального стимулирования для Украины.

Article dedicated to main aspects of material stimulation system of labor activities of personnel in constantly changing conditions of employment and remuneration in Ukraine.

It was established that stimulation is directed on actual structure of value orientations and interests of employees, on larger realization of existing labor activities and potential. Dependency of increasing quality of work, activation of creative power, initiative of workers from criteria's of Fair work concept was found. Economical, moral, social entity of material stimulation process and factors of regulating material stimulation in Ukraine was developed.

Implementation of proposed measures in paper can be reached by adequate level of remuneration according to complex system of key performance indicators of employees and setting norms of share of incomes that goes for material rewards of employees.

Ключові слова. Гідна праця, матеріальне стимулювання, трудова діяльність, умови праці, трудовий дохід.

Ключевые слова. Достойный труд, материальное стимулирование, трудовая деятельность, условия труда, трудовой доход.

Key words. Fair work, material stimulation, labor activities, labor conditions, remuneration.

Вступ. У зв'язку зі змінами як в економічній сфері в цілому, так і на ринку праці України зокрема, особливу важливість набувають дослідження та ініціативи в сфері трудових відносин. Серед національних пріоритетів заслуговує особливу увагу такий напрямок, як забезпечення гідної праці. Концепція гідної праці, що є однією з останніх ініціатив Міжнародної організації праці (МОП), розробляється з 90-х років ХХ століття.

Постановка завдання. Для розуміння внутрішніх механізмів стимулювання трудової діяльності принципово важливим є визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів і з'ясування їхньої природи, на що і направлена ця стаття.

Вперше поняття гідної праці було введено в доповіді «Гідна праця» Генерального директора МОП Х.А. Сомавія на 87-й сесії МОП. Гідна праця визначався таким чином: «Гідна праця — це праця, за якої права працівників захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця передбачає достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [9].

Результати дослідження. Концепція Гідної праці об'єднує в собі значний набір якісних показників, проте їх використання неможливе без наведення характеристики індикаторів, необхідних для досягнення головних цілей концепції.

В якості індикаторів гідної праці МОП рекомендує використовувати: частку зайнятих і рівень безробіття; частку витрат заробітної плати в загальному обсязі ВВП; обсяг державних витрат на соціальне забезпечення і соціальне страхування; вимір досягнутих результатів; встановлення основних цілей розвитку тощо.

До критеріїв Гідної праці можна віднести такі:

трудоий дохід — включає не тільки заробітну плату, але й різні надбавки, бонуси, грошові пільги, соціальний пакет. Одним з найважливіших індикаторів гідного трудового доходу може служити грамотно організована система стимулювання трудової діяльності, і як результат вона може виступати елементом концепції Гідної праці;

умови праці — мова йде не тільки про характеристики робочого місця, а й про рівень напруженості, взаєминах з колегами та керівництвом, відношенню всередині колективу — так званий внутрішній клімат. Збільшення тривалості робочого часу, понаднормова робота, розширення рівня відповідальності — все це тягне за собою збільшення рівня напруженості на робочому місці і зниження рівня задоволеності працею;

ступінь зацікавленості у виконуваній роботі — мається на увазі робота, яка має високу творчу складову, відповідає знанням, умінням, навичкам, а також здібностям і потребам працівників. Це можливість для персоналу впливати на кінцевий результат, приймати самостійні рішення, самореалізовуватися, і найголовніше, отримувати моральне задоволення від трудової діяльності. Наявність вищезазначених критерієм допомагає знизити відсоток працівників, схильних до синдрому «професійного вигорання» на робочому місці;

стабільність зайнятості — важливість даного критерію полягає в тому, що він дає впевненість працівнику, стабільність, розвиває лояльність і відданість тій чи іншій організації. Здійснюючи політику стабільної зайнятості підприємство, організація чи установа забезпечує собі безпеку від втрати кадрів, тому що працівники, щиро віддані організації, не будуть змінювати своє нинішнє місце роботи на будь-яке інше;

кар'єрне і професійне зростання — торкається всього, що пов'язано з розвитком людини в усіх напрямках. Крім того, воно є вкрай важливим чинником залучення молодих кадрів;

статус — це критерій, що характеризує як статус працівника в колективі з точки зору ступеня важливості професії для підприємства, рівня освіти, ступеня унікальності знань, умінь і навичок, а також оцінку значущості виконуваної роботи суспільством;

відсутність гендерної нерівності — права чоловіків і жінок максимально рівні, особливо в рамках виплат заробітної плати;

гідний соціальний захист — наявність необхідного зв'язку між продуктивною зайнятістю і гарантіями для тих, хто з якоїсь причини не має роботи; захист від втрати або зменшення доходів через безробіття, травми, материнства, батьківства чи старості; справедлива суспільна участь у вирішенні соціальних питань [3].

Дослідження розвитку теоретичних уявлень стосовно змісту і регулюванню стимулюючих процесів у контексті гідної праці дозволяє визначити, що в період соціально-економічного розвитку суспільства змінювався напрям вектору стимулюючих дій. Від первинної спрямованості на підвищення продуктивності праці, процес стимулювання поступово став орієнтуватися на підвищення якості праці, активування творчої активності, ініціативи, а також на збереження працівників підприємства [7, с. 5].

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема організації та розвитку системи матеріального стимулювання трудової діяльності [5, с. 14] набула важливого значення, оскільки вирішення задач, що стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної матеріальної основи, здатної стимулювати працівників підприємств до ефективної діяльності.

Стимулювання як тактика вирішення проблем є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівників вітчизняних підприємств, на повнішу реалізацію наявного трудового потенціалу.

Стимулювання виступає орієнтиром на фактичну структуру ціннісних прагнень та інтересів працівника, на повнішу реалізацію його трудового потенціалу [1, с. 11].

Економічна сутність стимулювання виражається в тому, що воно сприяє підвищенню ефективності виробництва, що в свою чергу впливає на підвищення продуктивності праці та якості продукції [11, с. 345—346].

Моральна сутність визначається тим, що стимули до праці формують активну життєву позицію. При цьому важливо забезпечити правильну та обґрунтовану систему стимулів з урахуванням традицій та історичного досвіду [2, с. 97].

Соціальна сутність забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через неоднаковий рівень прибутків, що у значній мірі залежить від впливу стимулів на різних людей. Крім цього, формування потреб, а у кінцевому результаті і розвиток особистості, визначаються формуванням і самим процесом стимулювання праці в суспільстві.

Мотивація і стимулювання, по суті, втілюють у собі стратегію і тактику військового мистецтва. Стимулювання, або політика стимулювання, це стратегічна лінія, спрямована на досягнення глобальних цілей, які стоять перед працівниками та співпадають з цілями підприємства [10, с. 187].

Стимулювання, з точки зору керівництва, є тактикою вирішення проблеми, що задовольняє певні мотиви працівника (в більшості випадків матеріальні) і що дозволяє йому ефективніше працювати [4].

Мотивація і стимулювання як методи управління трудовою діяльністю, [4, с. 52], прямо протилежні за спрямованістю: перше спрямовано на зміну існуючого положення; друге — на його закріплення, але при цьому вони взаємно доповнюють один одного.

Коли стимули проходять через психологію та свідомість людей і перебудовуються ними, вони стають внутрішніми стимулюючими причинами або мотивами поведінки працівника. Отже, мотиви — це усвідомлені стимули. Мотиви і стимули це дві сторони, дві системи впливу на трудову діяльність, що мають за мету спонукати працівників до певних трудових дій. Саме тому стимулюючий вплив на персонал спрямовано переважно на активізацію продуктивного функціонування працівників для підприємства, а мотивуючий вплив — на активізацію професійно-особистого розвитку працівників з метою зацікавленості в самому процесі праці. На практиці важливо збалансоване використання мотивів та стимулів. Але важливо розрізняти стимулюючі та мотиваційні механізми поведінки працівників та адміністративного сектору підприємств, важливо брати до уваги важливість їх взаємодії та взаємозбагачення [8, с. 70].

Проблема підвищення матеріального стимулювання трудової діяльності є однією з одвічних проблем, що їх має розв'язувати економічна наука та господарська практика. Особливо актуальною є проблема регулювання матеріального стимулювання для країн з перехідною ринковою економікою, до яких належить і Україна. Це зумовлене принаймні такими факторами:

- низьким рівнем середніх доходів на душу населення;
- переважна більшість громадян знаходяться за межею бідності по міжнародним стандартам;
- на одного працюючого приходиться занадто багато матеріально незабезпечених осіб, які фактично живуть за його кошти;

- з попереднім фактором пов'язано сильне бажання сімей та окремих громадян шукати гідне працевлаштування за кордоном;
- постійна деформація в структурі та джерелах доходів залежно від галузі економіки (тобто високо оплатними стають то одні, то інші спеціальності);
- диференціація в доходах громадян набуває критичних масштабів;
- пошук матеріальної допомоги з закордону у вигляді міжнародних інвестицій і позик, що в свою чергу неминуче призводить до втрати економічної незалежності та прав як роботодавців, так і працюючих на їх підприємствах;
- характерним і традиційним для України фактором є занадто низька частка заробітної плати у собівартості продукції, що викликано не тільки і не стільки підвищенням вартості інших ресурсів для підприємств, скільки високою і неспівставною з іншими країнами Європи нормою прибутку для власників капіталу;
- необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання трудової діяльності;
- висока частка матеріального стимулювання знаходиться в тіні, що унеможливорює соціальну захищеність працюючих як основний критерій концепції Гідної праці.

Окрім цього, провідна роль у матеріальному стимулюванні трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. Водночас зауважимо, що взаємозв'язок заробітної плати (як і доходів у цілому) і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий.

Вплив гідної заробітної плати на стимулювання трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва досить багатоплановий і виявляється насамперед у такому.

По-перше, гідний рівень заробітної плати (проти середньоринкового її значення) сприяє зниженню плинності працівників, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності кадрів роботодавці мають змогу скоротити витрати на їх найм, навчання і адаптацію, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток підприємства і покращення робочих місць, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень. У цьому разі досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію щойно прийнятих на роботу.

По-третє, висока заробітна плата є чинником підвищення старанного, відповідального ставлення до праці, її інтенсифікації. До цього спонукає як намагання «відпрацювати» винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим та втратити вигідні умови продажу своїх робочих послуг [6, с. 44—45].

Рівень матеріального стимулювання значною мірою залежить від наявності прямого зв'язку між трудовим внеском і винагородою за послуги праці. Цей зв'язок, досягається належною організацією заробітної плати, котра на практиці виступає як організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників, і формуванням параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці [12, с. 278].

Стимулювання трудової діяльності не може бути достатньо ефективним без застосування сучасних форм і методів. На сьогоднішній день найпоширенішими є

такі види матеріальних виплат: основна заробітна плата, премії, додаткові виплати (доплати, надбавки), обов'язкові соціальні виплати, персональний дохід (відсоток) з обслуговування клієнтів. Такі форми матеріального заохочування працівників як участь у розподілу прибутку, участь у акціонерному капіталі на даний час не є поширеними та привабливими серед власників підприємств та установ через недостатню розвиненість ринку акцій та цінних паперів в Україні.

Економічне, матеріальне стимулювання трудової діяльності передбачає внесення в процес мотивації вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на мотивацію, забезпечення особистої і групової заінтересованості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (зарплата, премії, розцінки та ін.), так і опосередковані (соціальний пакет, податки, кредити) важелі регуляції трудової поведінки.

Висновки. Таким чином, можна підвести підсумок, що одним із головних соціальних стандартів у трудовій сфері на сьогоднішній день, є трудовий дохід, а саме його складові частини — заробітна плата і її стимулюючі складові, тому що вони формують конкурентоспроможність підприємств і забезпечують їм стабільні позиції на світових і регіональних ринках.

Саме тому, беручи до уваги зазначене, необхідно уважно підходити до процесу розробки нової компенсаційної та стимулюючої системи винагород, використовуючи при цьому новітні технології та метрики, які вже встигли зарекомендувати себе на міжнародних ринках.

У даний час, оптимальним рішенням є застосування західного досвіду, неодноразово перевіреного в практичних умовах ведення бізнесу, точніше — системи ключових показників ефективності, і системи збалансованих показників, яка активно застосовується зарубіжними підприємствами.

Розвиток концепції гідної праці та удосконалення системи стимулювання, як складового елементу, на національному рівні є значущим кроком для досягнення економічних і соціальних цілей у розвитку економіки країни.

Література

1. Армстронг М. Оплата праці: практ. посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. з англ.; за наук. ред. Т. В. Герасимової. — Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2007. — 512 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — 2-ге видання. — К. : Знання-Прес, 2009. — 313 с.
3. Грогорович С. В. Концептуальні підходи до визначення та впровадження гідної праці / С. В. Грогорович // Социально-экономические аспекты промышленной политики : сб. науч. тр. — Т.1. — Донецк : ИЭП НАН Украины, 2003. — С. 175—183.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. — 345 с.
5. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монографія / Г. Т. Куликов. — К. : Ин-т экономики НАН Украины, 2006. — 339 с.
6. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна політика. — 2012. — № 2 (18). — С. 43—52.
7. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро та ін. — М. : Гросс Медиа, 2005. — 224 с.

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, М. В. Ловчева та ін. — М. : ИНФРА-М, 2011. — 528 с.
9. Назарова Г. В. Соціально-економічні засади ефективності найманої праці в Україні : монографія / Г. В. Назарова. — Х. : ХНЕУ, 2011. — 231 с.
10. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М. В. Семикіна // Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: колективна монографія / Під наук. ред. О. А. Кириченко. — К. : Національна академія управління, 2008. — С. 152—170.
11. Семів Л. К. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / Л. К. Семів. — К. : УБС НБУ, 2011. — 480 с.
12. Уманський О. М. Особливості державного регулювання оплати праці / О. М. Уманський, І. О. Ломанов // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 7—8. — С. 17—20.

References

1. Armstrong, M. and Stevens, T. (2007) Oplata pratsi: prakt. posibnyk z pobudovy optymal'noyi systemy oplaty pratsi ta vynahorody personalu [Payment of labor : Practice A guide to building an optimal payroll system and staff remuneration]: Translated by T. V. Gerasy'movoyi. —: Balans Biznes Buks, Dnipropetrovs'k, Ukraine.
2. Bogy'nya, D. P. and Grishnova, O. A. Bogy'nya (2009) Osnovy' ekonomiky' praci [Basics of labor economics], 2-ed, Znannya-Pres, Kyiv, Ukraine.
3. Grogorovy'ch, S. V. (2003) "Conceptual approaches to the definition and implementation of decent work", *Sotsialno-ekonomicheskie aspekty promyshlennoy politiki*, V.1, pp. 175—183.
4. Kolot, A. M. (2002) Moty'vaciya personalu [Motivation of staff], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Kulikov, G. T. (2006) Motivatsiya truda naemnyih rabotnikov : [Motivation of work of hired workers], In-t ekonomiki NAN Ukrainyi, Kyiv, Ukraine.
6. Lisogor, L. S. (2012) "Quality of working life: factors of influence and directions of improvement", *Demografiya ta social'na polity'ka*, no 2 (18). — pp. 43—52.
7. Shapiro, S. A. and oth. (2005) Motivatsiya i stimulirovanie personala [Motivation and incentives for staff], Gross Media, Moskow, Russia.
8. Kibanov, A. Ya., Batkaeva, I. A., Lovcheva M. V. and oth. (2011) Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatel'nosti [Motivation and stimulation of labor activity], INFRA-M, Moskow, Russia.
9. Nazarova, G. V. (2011) Social'no-ekonomichni zasady' efekty'vnosti najmanoyi praci v Ukrayini [Соціально-економічні засади ефективності найманої праці in Ukraine], XNEU, Kharkiv, Ukraine.
10. Semy'kina, M. V. (2008) "Economic motivation of investing in the development of human capital of the enterprise", *Finansovo-ekonomichni mexanizmy' innovacijno-investy'cijnogo rozvy'tku Ukrayiny'* : kolekty'vna monografiya // Ed. O. A. Ky'ry'chenko. — K. : Nacional'na akademiya upravlinnya, pp. 152—170.
11. Semiv, L. K. (2011) Upravlinnya personalom v umovax ekonomiky' znan' [Human resources management in knowledge economy], UBS NBU, Kyiv, Ukraine.
12. Umans'ky'j, O. M. and Lomanov, I. O. (2006) "Features of state regulation of wages", *Ukrayina: aspekty' praci*, no 7—8, pp. 17—20.

Стаття надійшла до редакції 20.06.17 р.