

УДК 331.21

ПОПАДЮК О.О.аспірантка кафедри фінансів і кредиту
Кременчуцького національного університету ім. М. Остроградського**ВДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО МОТИВУВАННЯ
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Анотація. В статті показано, що мотивування на машинобудівних МП має певні особливості, які частково зумовлені специфікою мотивування на підприємствах в Україні загалом та особливостями, зумовленими розміром та галузевою належністю підприємства. Обґрунтовано, що індикатором виконання матеріальним мотивуванням функції утримання персоналу на підприємстві може бути використаний рівень матеріальних стимулів на підприємстві по відношенню до середньорегіонального значення по промисловості. Доведено, що якщо в результаті кореляційного аналізу встановлено неістотність зв'язку, або ж його від'ємність, то матеріальне мотивування на підприємстві не виконує функцію стимулювання підвищення ефективності трудової діяльності.

Ключові слова: мотивування, машинобудівні малі підприємства, матеріальні стимули, нематеріальні стимули.

Попадюк О.О., аспірантка кафедри финансов и кредита Кременчугского национального университета им. М. Остроградского

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО МОТИВИРОВАНИЯ
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация. В статье показано, что мотивирование на машиностроительных МП имеет определенные особенности, которые отчасти обусловлены спецификой мотивации на предприятиях в Украине в целом и особенностями, обусловленными размером и отраслевой принадлежностью предприятия. Обосновано, что индикатором выполнения материальным мотивировкой функции удержания персонала на предприятии может быть использован уровень материальных стимулов на предприятии по отношению к среднерегиональному значению по промышленности. Доказано, что если в результате корреляционного анализа установлено несущественности связи, или же его видъемности, то материальное мотивирование на предприятии не выполняет функцию стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивировки, машиностроительные малые предприятия, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

Popadyuk A.A., Postgraduate Student, Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskiy National University

IMPROVING FINANCIAL MOTIVATION TO IMPROVE WORK

Abstract. The paper shows that the motivations for engineering MP has certain features that are partially due to the specificity of the motivation for enterprises in Ukraine in general and features due to the size and sectoral affiliation with the company. Proved that the performance indicator material motivation of staff functions at the enterprise level can be used by financial incentives the company in relation to serednrehionalnoho value in the industry. It is proved that if the result of the correlation analysis, the immateriality of communication, or it vid'yemnist, the material motivating the company does not perform the function of stimulating the increase of efficiency of work.

Keywords: motivation, engineering, small businesses, financial incentives, intangible incentives.

Постановка проблеми. Матеріальне мотивування відіграє суттєву роль у обсягах, інтенсивності, якості трудової діяльності працівників. Особливо висока його значимість в умовах низьких доходів переважної більшості населення України. Тому проблематика вдосконалення матеріального мотивування для підвищення ефективності трудової діяльності персоналу стає об'єктом все більшої уваги наукової спільноти. наукове вивчення мотивування працівників почалося з початку ХХІ століття, коли стало зрозумілим, що методи економічного примусу не завжди забезпечують найбільшу результативність найманої праці. Стало зрозумілим, що в умовах конкуренції неможливо домогтися високих результатів діяльності підприємства на ринку без належного управління персоналом, зокрема в частині його трудового мотивування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню системи матеріального стимулювання присвячена значна кількість наукових праць. Однак основна кількість з них зосереджена на окремих аспектах системи мотивації: ступеня задоволення нею працівників підприємства, динаміки заробітної плати, співвідношення між її постійною та змінною частиною. Дослідженню питань мотивів, які спонукають людину до трудової діяльності присвячено праці вчених Д. Альдерфер, А. Маслоу, Д. МакКлеланда, Є. Ільїн та інших. в яких розкрито сутність та склад основних потреб людини та мотивів до їх задоволення. В працях М.

Воронської, О. Докучаєва, О. Дорофєєва, А. Остафійчук та інших вчаних здійснена розробка основних засад щодо управління матеріальним мотивуванням персоналу.

В той же час матеріальне мотивування є не простою сукупністю окремих заходів, які відображають особливості отримання винагороди працівниками за отриману роботу. Ці заходи поєднані в систему, саме тому більшість науковців вживають термін «система мотивування (мотивації, стимулювання)». Отже й оцінка матеріального стимулювання має здійснюватися, враховуючи, що об'єктом оцінки є система, тобто оцінюванню мають піддаватися одразу декілька взаємопов'язаних елементів.

Метою статті є аналіз матеріального мотивування для підвищення ефективності трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з цього існує потреба в розробці таких методичних підходів до оцінки управління матеріальним мотивуванням на підприємстві, які б враховувала б його системність і дозволяли проаналізувати наскільки система матеріального мотивування на підприємстві виконує основну функцію – спонукати працівників підприємства до кращого виконання своїх обов'язків.

Важливим моментом, який має враховуватися при аналізі систем матеріального мотивування є суб'єктна природа об'єкту впливу. Адже об'єктом на який впливає суб'єкт управління МП (як правило, директор) у випадку мотивування, є складові внутрішньої психологічної структури іншого суб'єкта (працівника). В процесі взаємодії між об'єктом та суб'єктом управління в процесі матеріального мотивування переслідуються різні цілі:

- для суб'єкта управління такими цілями є [1]:
 - покращання поточної діяльності;
 - досягнення цілей і задач;
 - забезпечення стратегії розвитку підприємства.
- для об'єкта управління метою є більш повно задовольнити свої потреби [2].

Вищенаведені цілі є досить суперечливими і хоча за логікою вони мають бути взаємопов'язаними, на практиці цього не спостерігається. Американський дослідник систем мотивування Дж. Грейсон наводить дані дослідження на початку 80-х років ХХ-го століття працівників американських компаній щодо їхнього бачення зв'язку матеріальної винагороди з ефективністю своєї праці. Згідно отриманих ним даних 45% працівників були впевнені у відсутності прямого зв'язку між розмірами заробітної плати та ефективністю праці; 22% вважали, що такий зв'язок існує, але лише 13% були впевнені, що їх заробітна плата підвищиться, якщо вони будуть працювати більш ефективно [3].

Тому, як базові елементи системи матеріального мотивування логічно виокремити:

- 1) набір матеріальних стимулів, які застосовуються в СММ на підприємстві;
- 2) набір правил, які пов'язують між собою матеріальні стимули (наявність взаємозв'язку між ними);
- 3) набір правил які пов'язують показники трудової діяльності на підприємстві з матеріальними стимулами;
- 4) набір правил, які ув'язують результати діяльності підприємства та систему матеріального мотивування (адекватність системи мотивування динаміці розвитку підприємства).

Величина, склад, структура, динаміка матеріальних стимулів можуть бути об'єктивно оцінені за допомогою певних чисельних показників на основі внутрішніх даних підприємства [4]. Два наступні елементи є важливими не в плані свого об'єктивного існування, а в аспекті розуміння їх працівниками підприємства. Тобто вони характеризують відношення працівників до існуючого матеріального мотивування на підприємстві. А саме це відношення і спонукає (або не спонукає) їх до більш ефективної діяльності. Четвертий елемент характеризує зв'язок системи мотивування з соціально-економічною системою більш високого рангу – підприємством в цілому.

Отже, враховуючи вищенаведене необхідно розрізнити три аспекти аналізу матеріального мотивування на підприємствах (рис. 1).



Рис. 1. Три аспекти дослідження матеріального мотивування

Джерело: розроблено автором

Спинимось на проблемі оцінки матеріальних стимулів, які застосовуються на підприємстві. Проблема полягає у відсутності критерію (критеріїв) такої оцінки, а також системи показників до яких би можна було застосувати обраний (обрані) для оцінки критерії. В методичному плані серед науковців, які досліджують системи матеріального мотивування склалася ситуація, коли формується певна система показників і негласно (прямо на це не вказуючи) в якості критерію оцінки обирається позитивність (негативність) динаміки показників. Шкала такої оцінки, як правило має два полюси, позитивний (ефективність матеріальних стимулів зростає) та негативний (ефективність матеріальних стимулів знижується).

Необхідно враховувати, що оцінка матеріальних стимулів повинна дати відповідь на питання, наскільки ринкові стимули відповідають ринковим (регіональним та галузевим тенденціям), а також наскільки вони задовольняють потреби людини. Однак для дослідження матеріальних стимулів саме в такому аспекті існує проблема вибору адекватних показників.

Зокрема до найбільш використовуваних показників, які застосовуються для моніторингу системи матеріального стимулювання праці на підприємстві відносяться наступні [5-7]:

- показники динаміки середньої заробітної плати загалом на підприємстві та її окремих складових;
- показники, що ідентифікують склад, структуру та динаміку фонду заробітної плати за досліджуваний період;
- показники ефективності використання фонду заробітної плати.

Проаналізуємо, яка практична цінність вищенаведених показників при оцінюванні матеріальних стимулів.

Показники динаміки (індекси, темпи приросту, темпи зростання) середньої заробітної плати, якщо вони аналізуються по одному підприємстві несуть мало аналітичного навантаження. Не секрет, що на більшості підприємств в Україні заробітна плата, як уже зазначалося в першому розділі є досить низькою. Тому логічно, що динаміка її з часом позитивна практично на всіх підприємствах. В умовах, коли заробітна плата є надто низькою, на нашу думку нелогічно очікувати її зменшення.

Так, на рис. 2 наведено динаміку заробітну плату трьох МП галузі машинобудування м. Краматорська.

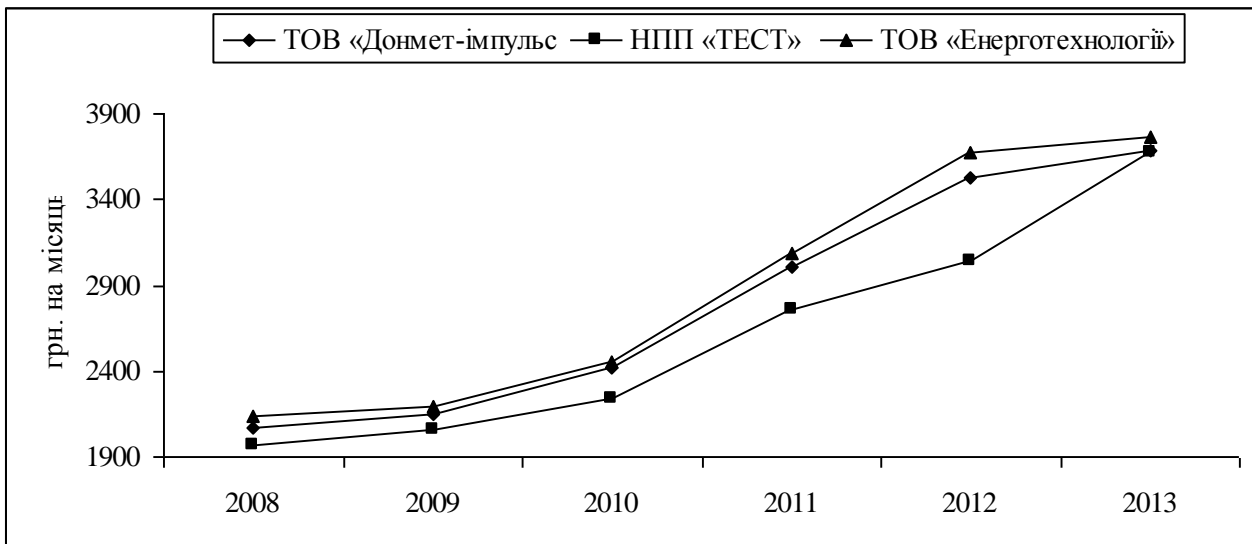


Рис. 2. Середньомісячна заробітна плата на деяких машинобудівних МП м. Краматорська (Донецька обл.)

Аналізуючи дані, подані на рис.2 для кожного підприємства по окремість ми маємо зробити однаковий висновок – динаміка заробітної плати позитивна для всіх трьох підприємств. Враховуючи зроблене вище зауваження, що в умовах низького рівня заробітної плати вона зростає практично на кожному підприємстві. Тому яке б підприємство не аналізувалося, отримується практично однаковий висновок – динаміка заробітної плати позитивна. Отже, інформативність динаміки заробітної плати по окремо взятому підприємству як індикатора для оцінки змін у матеріальному мотивуванні є низькою.

Дещо більш інформативним є динаміка заробітної плати, якщо вона розглядається в сукупності підприємств. Повертаючись до рис. 2, порівнюючи динаміку заробітної плати для трьох підприємств можемо зробити висновок, що найбільш негативно мають бути оцінені зміни у матеріальному мотивуванні для НПП «Тест», так як внаслідок більш низької динаміки середньої заробітної плати в 2010-2012 роках поглибився розрив по середній заробітній платі між даним підприємством та двома іншими. Якщо б досліджувалися підприємства невеликого містечка, де їх відносно невелика кількість, то порівняння динаміки заробітної плати давало б коректну оцінку змін у матеріальному мотивуванні на підприємстві. Однак у випадку міст, де малих підприємств кілька сотень (або й тисяч) порівняння динаміки заробітної плати кількох підприємств не дозволяє зробити коректний висновок щодо напрямку змін у матеріальному мотивуванні на підприємстві.

Порівняти динаміку всіх підприємств міста, або хоча б переважної їх частини досить утруднено, так як для цього потрібно мати відповідні дані по підприємствам міста. В даному аспекті можна запропонувати порівнювати динаміку сукупності матеріальних стимулів на підприємстві по таким показникам, як відношення середньої заробітної плати на підприємстві до середньої заробітної плати по регіону (галузі в регіоні) виражену у відсотках.

Даний показник розраховується за формулою:

$$V_z = \frac{Z_p}{Z^*} \cdot 100\% \quad (1)$$

де V_z – відношення середньої заробітної плати на підприємстві до базового показника (середньої заробітної плати по регіону або галузі), %;

Z_p – середня заробітна плата на підприємстві, грн./місяць;

Z^* – базовий показник (середня заробітна плата по регіону або галузі), грн./місяць.

Водночас його динаміка є набагато інформативнішою щодо змін у матеріальному мотивуванні в порівнянні з динамікою самої середньої заробітної плати. Так, якщо $V_z > 100\%$, то сукупність матеріальних стимулів перевищує базовий рівень по регіону, галузі. Чим вище значення показника, тим більш позитивними мають бути визнані зміни у загальному обсязі матеріальних стимулів на підприємстві. Причому, потрібно відзначити, що зростання показника V_z свідчить про позитивні зміни в обсязі матеріальних стимулів навіть у випадку, якщо сам обсяг заробітної плати зменшується. Адже показник V_z вказує наскільки величина матеріальних стимулів на підприємстві є «привабливою» для працівника, який обмежений у можливих змінах роботи певним регіоном (містом). Проте недоліком застосування даного показника є відсутність його зв'язку з продуктивністю праці самого працівника. Показник V_z вказує наскільки заробітна плата відіграє «утримуючу» роль, але він не надає можливості визначити наскільки змінюється роль матеріальних стимулів як мотиваторів підвищення ефективності трудової діяльності працівника.

Висновки. Постає дилема, яку базу порівняння – регіональний ринок загалом, чи його промисловий сегмент обирати для дослідження рівня забезпечення утримуючої ролі матеріальних стимулів. На нашу думку, для машинобудівних МП більш логічно як базу порівняння обирати регіональний промисловий сектор.

Показником, який вказує на те, наскільки матеріальне мотивування на підприємстві виконує функцію підвищення ефективності трудової діяльності доцільно використовувати коефіцієнт кореляції між рівнем матеріальних стимулів на підприємстві по відношенню до середньорегіонального значення по промисловості та продуктивністю праці. Високе значення може вказувати на присутність у матеріальному мотивуванні компоненти, пов'язаної зі стимулюванням ефективності трудової діяльності. Однак і його використання має здійснюватися з обережністю. Адже продуктивність праці нами досліджувалася у вартісному вираженні. Тому, наприклад при одночасному зростанні оплати працівників (пов'язаної з зростанням мінімальної заробітної плати) та зростанні цін може виникнути ситуація, коли паралельно відбуваються дві тенденції: зростання величини матеріальних стимулів і підвищення ефективності праці у вартісному вираженні. При цьому формально може отримуватися високий коефіцієнт кореляції при відсутності в матеріальному мотивуванні складової, яка б передбачала стимулювання підвищення ефективності трудової діяльності. Тому потрібно зробити висновок, що жоден зі статистичних показників діяльності підприємства не може бути використаний в якості коректного індикатора виконання матеріальним мотивуванням функції підвищення ефективності трудової діяльності. Як індикатор виконання матеріальним мотивуванням функції утримання персоналу на підприємстві може бути використаний рівень матеріальних стимулів на підприємстві по відношенню до середньорегіонального значення по промисловості.

У випадку оцінки виконання матеріальним мотивуванням функції стимулювання ефективності трудової діяльності доцільно розраховувати коефіцієнт кореляції між рівнем матеріальних стимулів на підприємстві по відношенню до середньорегіонального значення по промисловості та продуктивністю праці. Якщо в результаті кореляційного аналізу встановлено неістотність зв'язку, або ж його від'ємність, то матеріальне мотивування на підприємстві не виконує функцію стимулювання підвищення ефективності трудової діяльності. Якщо ж зв'язок позитивний та істотний, то однозначних висновків на основі кореляційного аналізу зробити не можна. В будь-якому разі для остаточного встановлення наявності та ефективності на підприємстві складової матеріального мотивування, спрямованої на підвищення ефективності трудової діяльності необхідно інші методи, ніж ті, якими оперує економічний та статистичний аналіз. Одним з таких є опитування, яке дозволяє встановити відношення працівників до системи матеріального мотивування на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Мороз О.В Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: Монографія / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова, А.А. Шиян. – Вінниця: ВНТУ – 2011. – 275 с.
2. Мотивация труда работников в условиях современного производства / Под ред. Б.В. Князева, Н.И. Дряхлова, В.И. Верховина. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 112 с.
3. Грейсон Дж. Американський менеджмент на порозі ХХІ століття / Дж. Грейсон, К. О'Делл. – М.: Экономика, 1991. – 320 с.
4. Ізвєкова І.М. Мотивація на підприємствах машинобудування та її інформаційне забезпечення / І.М. Ізвєкова, Ю.О. Распопова, О.Г. Король // Академічний огляд. – 2010. – № 2 (33). – С.90-95.
5. Індеси промислової продукції за видами діяльності у 2012 році [електронний ресурс] – електронний ресурс -<http://ukrstat.gov.ua/> [заголовок з екрану]
6. Міценко Н.Г. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки / Н.Г. Міценко // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2005. – Вип.15.2. – С.268-271.
7. Мороз О.В Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: Монографія / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова, А.А. Шиян– Вінниця: ВНТУ – 2011. – 275 с.
8. Муруттар А. Опыт применения факторного анализа при изучении личностной удовлетворенности / А. Муруттар // Тезисы II Международного коллоквиума по социальной психологии. - Тбилиси, 1970. - С. 34-56.
9. Lerner M.G. The Justice motive in social behavior: adapting to times of scarcity and change M.G. Lerner / M.J. Lerner and S.C. Lerner. – N.Y.: Plenum Press, 1981. – 494 p.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2014