

РОЗРОБКА МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ МЕХАНІЗМОМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

І. О. ЛЕПЬОХІНА, кандидат економічних наук
(Класичний приватний університет, м. Запоріжжя)

Анотація. Досліджено механізм державного регулювання оплати праці персоналу підприємств. Виокремлено складові механізму реалізації соціальної політики держави та оплати праці персоналу підприємств. Запропоновано механізм процесу мотивації економічної активності зайнятого населення та чинники мотивації економічної активності незайнятого населення. Обґрунтовано побудову аналітичної моделі, що встановлює залежність виручки підприємства, використанням основних засобів підприємства, часткою прибутку, що направляється на інноваційну діяльність, а також впливом соціально-економічного середовища, в якому функціонує підприємство, і якісними показниками. Запропоновано методичний підхід до ефективного управління мотивацією праці персоналу підприємства на основі інноваційного розвитку.

Ключові слова: мотивація, винагорода, оплата праці, державна політика, регулювання, конкурентоспроможність, механізм, стимули, ефективність.

Незважаючи на уявну простоту мотивації як процесу, в науці виділяють ряд мотиваційних теорій, що пояснюють поведінку людей в процесі трудової діяльності. Так, виділяють первісні, змістовні і процесуальні теорії мотивації. Первісні (теорії «Х» Ф. Тейлора, «У» Д. Мак-Грегора та «Z» У. Оучі) і змістовні (теорія потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, Д. МакКлеланда, К. Альдерфера) теорії глибоко вивчаються в ряді дисциплін управлінської спрямованості. Особливу увагу під час вивчення курсу «Менеджмент персоналу» доцільно приділити процесуальним теоріям мотивації.

Однією зі складових кризової ситуації економіки є криза праці, всі ознаки якої наявні: повністю девальвовані трудові цінності; праця втратила свою змістотворчу функцію; праця перетворилася з основи способу життя на засіб виживання.

У поданих на різних рівнях антикризових програмах питання про сенс трудового життя навіть не піднімається.

Формування соціально орієнтованої ринкової економіки працівники не можуть сприймати як сенс і мету своєї праці.

Сенс праці не може бути зведений також і до матеріальної зацікавленості. Для формування сильної трудової мотивації необхідно, щоб зміст праці виходив за рамки задоволення тільки особистих матеріальних потреб людини.

Вирішити проблему не в змозі ні приватизація (хоча вона й ліквідувала монополію держави на робочі місця, але не стимулює, принаймні, на сучасному етапі, зростання кваліфікації, розвитку ініціативи, творчості в роботі), ні вивільнення робочої сили та створення конкуренції на ринку праці, також не спонукають до формування сильної трудової мотивації, хоча й призупиняють процеси подальшої деградації робочої сили. Головне завдання сьогодні, з погляду мотиваційних процесів – зробити кожного не стільки власником засобів виробництва, скільки власником робочої сили.

Ми встановили, що державна політика оплати праці реалізується через механізм її

регулювання. Останній є складовою частиною загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави (рис. 1).

Мотивація економічної активності населення – це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності

безробітного у сфері пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності [1, с. 57]. Кандидат економічних наук Т. В. Перегудова вважає, що мотивація економічної активності населення підпорядковується загальній схемі процесу мотивації, але він має і свої специфічні особливості (рис. 2) [2, с. 137].

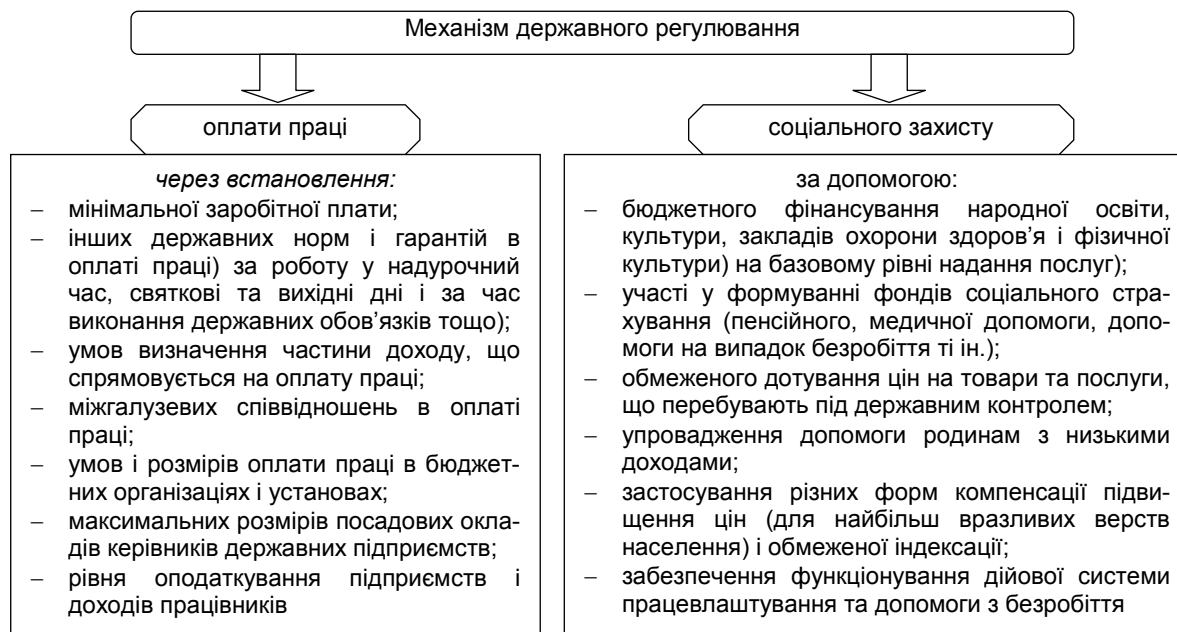


Рис. 1. Складові механізму реалізації соціальної політики держави



Рис. 2. Схема процесу мотивації економічної активності безробітного населення

На першій стадії цього процесу особа усвідомлює наявність потреби. Так, у безробітного основною потребою є працевлаштування чи

започаткування власної справи. Задоволення цієї потреби дасть йому можливість задовольнити потреби в матеріальній винагороді, мати

соціальний статус, місце та роль у суспільстві, реалізувати свої здібності тощо.

На другій стадії пошук засобів задоволення потреби може бути здійснено у три способи: самостійний пошук, усвідомлення потреби, реєстрація в місцевих органах центрів зайнятості (ЦЗ).

На третій стадії безробітний визначається, що потрібно зробити, щоб отримати бажану роботу.

На четвертій стадії безробітний має отримати винагороду за дії.

На п'ятій стадії людина досягає певної мети і задовольняє свою потребу. Кінцевою метою безробітного є отримання роботи чи започаткування власної справи. Можуть бути і проміжні цілі, такі як отримання нової спеціальності, підвищення кваліфікації тощо. Тому, якщо не було досягнуто кінцевої мети, процес мотивації повторюється, починаючи з третьої стадії.

Аналогічно триває і процес мотивації економічної активності зайнятого населення (рис. 3).

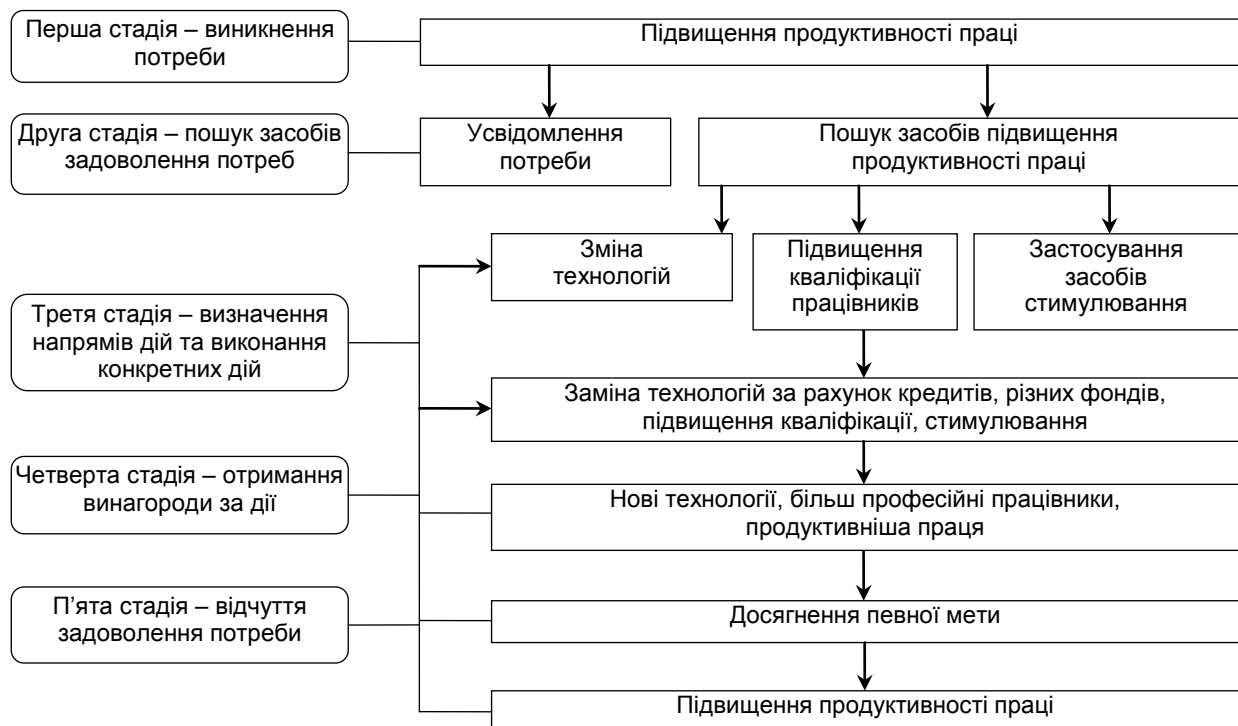


Рис. 3. Схема процесу мотивації економічної активності зайнятого населення

На характер мотиваційного процесу економічної активності ресурсів праці значною мірою впливають різні чинники (рис. 4).

На нашу думку, це такі фактори:

- економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів;
- законодавчі чинники;
- соціально-економічні умови життєдіяльності: психологічні настанови й економічні стимули економічної активності населення;

- мобільність (професійна, за видами економічної діяльності, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни у разі необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, налаштованість на певний рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість;

- соціально-демографічні: стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна та професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і чле-

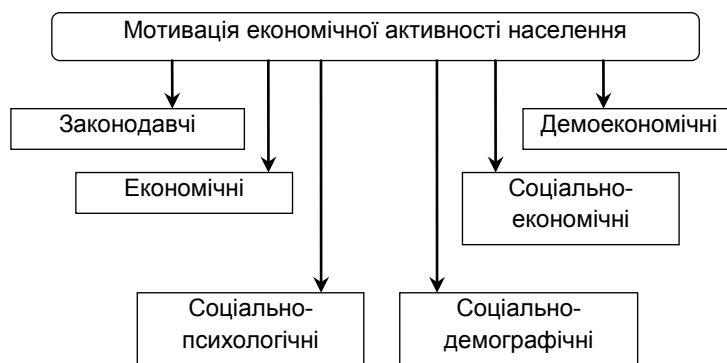


Рис. 4. Чинники мотивації економічної активності безробітного населення

нів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

- демоекономічні: рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з можливим заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності;

- соціально-психологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни у разі необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість, наявність підприємницьких здібностей.

Якщо економічні результати підприємства умовно представити такими, що складаються з двох принципових доданків: показників використання людських ресурсів і показників використання виробничого апарату (основних засобів). Тоді рівень цих доданків залежатиме від розміру засобів працівників, що направляються на забезпечення зацікавленості в досягненні високих результатів трудової діяльності Рзпр і вкладень (інвестицій) у підвищення ефективності використання основних засобів Рінв.

Позначимо: Р – наявні ресурси підприємства, $P = P_{інв} + P_{зпр}$,

$$\alpha_{зпр} = P_{зпр} : P, \alpha_{інв} = P_{інв} : P; \text{ отже } \alpha_{інв} + \alpha_{зпр} = 1.$$

Частка прибутку $\alpha_{інв}$ характеризує міру приділення уваги підприємства інноваційній діяльності, а частка прибутку $\alpha_{зпр}$ – його ставлення до питань матеріальної забезпеченості

працівників, тоді треба знайти такі значення $\alpha_{інв}$ і $\alpha_{зпр}$, при яких сумарний ефект від вкладення засобів у розвиток підприємства та на матеріальне забезпечення буде максимальним. При цьому визначуваний ефект розраховується з припущення, що співвідношення між $\alpha_{інв}$ і $\alpha_{зпр}$ зберігається незмінним упродовж тривалого часу; крім того, цей ефект є середньостатистичним, оскільки реально при $\alpha_{інв} = \text{const}$, $\alpha_{зпр} = \text{const}$ відбуватимуться коливання.

Результат використання прибутку пропонується оцінювати рівнем виручки ВР підприємства за певний відрізок часу як $ВР = ВР_{інв} + ВР_{зпр}$, де $ВР_{інв}$ – виручка, отримана за рахунок інновацій, а $ВР_{зпр}$ – за рахунок вкладень у матеріальне забезпечення працівників. Тоді максимальне значення виручки розглядатиметься як критерій оптимального розподілу прибутку.

Створювана модель повинна в аналітичній формі визначити конструкцію ефективності інвестицій у підвищення ефективності діяльності працівників. Архітектуру конструкції формує соціальне й економічне середовище, в якому функціонує підприємство. Йдеться як про зовнішні чинники (розміри оплати праці та прибутку на інших підприємствах, рівень безробіття в місті, попит на товари, що реалізуються), так і про внутрішні чинники (досконалість технології виробництва торгівлі, професіоналізм співробітників тощо). При цьому зовнішнє середовище впливає на отримання виручки однаково при будь-якій мірі уваги до матеріальної зацікавленості працівників. Отже, словами, вплив середовища однаковий при будь-якому значенні $\alpha_{зпр}$, тому

воно повинне увійти до моделі ефективності інвестицій як деякого множника $ВРзп_p^\circ$. Що стосується ролі внутрішніх чинників, то вони або посилюють, або послабляють значення α_p : працівник при одній і тій же величині матеріального достатку може мати різну продуктивність праці залежно від стану економіки підприємства, від рівня виробничої культури і т. д. Звідси витікає, що вплив внутрішніх чинників потрібно враховувати у вигляді співмножника $Сзп_p$ при α_p (або при $\alpha_{інв} = 1 - \alpha_p$). Назвемо $Сзп_p$ інтенсивністю впливу зацікавленості працівників на виручку підприємства.

Далі помічено, що чутливість виручки $ВРзп_p$, що є результатом трудової діяльності людей, при зменшенні $\alpha_{інв}$ (отже, при збільшенні $\alpha_p = 1 - \alpha_{інв}$), вище при великих $\alpha_{інв}$, ніж при малих $\alpha_{інв}$. Викладені особливості задовольняє функція:

$$ВРзп_p(\alpha_{інв}) = ВРзп_p^\circ(1 - e - Сзп_p(1 - \alpha_{інв})). \quad (1)$$

Функція (1) є в аналітичній формі моделлю ефективності інвестицій у забезпечення продуктивності праці працівників. Графічно вона зображена на рис. 5.

Ми обґрунтували побудову аналітичної моделі, що встановлює залежність виручки підприємства $ВР_{інв}$, що визначається, з одного боку, використанням основних засобів підприємства, і часткою прибутку $\alpha_{інв}$, що направляється на інноваційну діяльність, а також впливом соціально-економічного середовища, в якому функціонує підприємство, і якісними показниками з іншою.

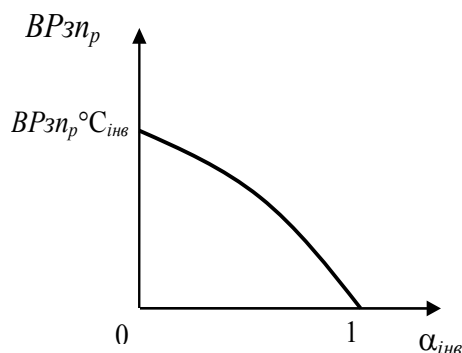


Рис. 5. Графічне зображення функції $ВРзп_p(\alpha_{інв})$

На можливості підприємства здійснювати інноваційну діяльність значною мірою впливає внутрішнє і зовнішнє середовище. Йдеться передусім про вибір високих організаційних і управлінських технологій розвитку торговельної справи, про можливість якісного вдосконалення професійного рівня співробітників. Дія середовища на виручку однакова при будь-якому значенні $\alpha_{інв}$, воно може викликати підвищення або зниження виручки незалежно від розміру інвестицій на розвиток; характеризує можливість раціонально використовувати інвестиційні ресурси. Отже, вплив середовища на ефективність інвестицій в інноваційну діяльність слід відбити в моделі у формі множника $ВРзп_p^\circ$.

На ефективність інноваційної діяльності істотно впливає адресність вибору вектора і напрямів розвитку підприємства холдингу. Від цього залежатиме характер і змістовність отримуваних результатів. Якщо кошти інвестуються в нові технології торгівлі, то передбачається результат однієї якості, при вкладенні в оновлення асортименту товарів принципово іншої якості. Нова ситуація виникає при одночасному вкладенні засобів у вдосконалення технологій, у поліпшення асортименту. Вдалий вибір тих або інших напрямів інвестиційних ресурсів посилює роль величини $\alpha_{інв}$. Цю обставину можна врахувати введенням співмножника $С_{ві}$ при $\alpha_{інв}$. У дисертації цей співмножник визначений як інтенсивність впливу інвестиційної діяльності на економіку підприємства.

На вигляд функції $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ значною мірою впливає інноваційна активність підприємства: мають значення терміни оновлення товарів, що реалізуються, рівень досконалості технології продажів; міра відповідності обслуговування клієнтів сучасним вимогам; рівень кваліфікації співробітників підприємства; міра досконалості зв'язку споживачів з виробниками товарів; дієвість реклами. У світлі викладеного нами розглянуто три ситуації.

1) Підприємства з досить пасивною інноваційною діяльністю використовують кожну можливість акумулювати нововведення, що супроводжується істотнішим зростанням виручки; тут зростання виручки $ВР_{інв}$ відбу-

вається випереджаючим чином порівняно зі зростанням $\alpha_{інв}$; упровадження одних інноваційних заходів забезпечує благодатний ґрунт для успішної реалізації інших. Отже, функція $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ має бути такою, що зростає з опуклістю вниз. Викладеним несуперечливі умовам задовольняє функція:

$$ВР_{інв} = ВР_{інв}^{\circ} (e^{C_{інв} \cdot \alpha_{інв}} - 1). \quad (2)$$

Графічно функція $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ представлена на рис. 6.

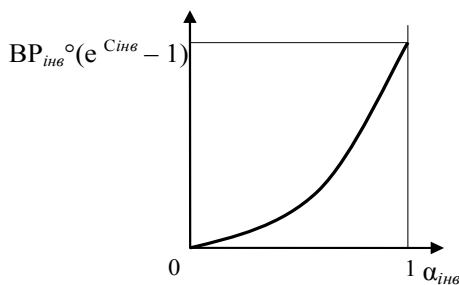


Рис. 6. Графічне представлення функції $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ для підприємства з пасивною інноваційною діяльністю

2) Зростання частки вкладень в інноваційну діяльність $\alpha_{інд}$ супроводжується лінійним збільшенням виручки $W_{інд}$; тут також необхідно враховувати вплив як зовнішнього середовища, так і внутрішнього стану підприємства, тобто необхідно ввести множник $W_{інд}^{\circ}$ і інтенсивність інвестицій $C_{інд}$. Функція $W_{інд}(\alpha_{інд})$ є лінійно зростаючою (рис. 7):

$$ВР_{інв}(\alpha_{інв}) = ВР_{інв}^{\circ} C_{інв} \alpha_{інв}. \quad (3)$$

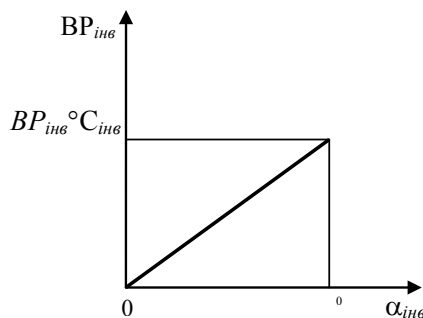


Рис. 7. Графічне представлення функції $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ для підприємства з середньому рівнем інноваційної діяльності

3) На підприємстві питанням розвитку приділяється цілеспрямована увага (підприємство з активною інноваційною діяльністю), тому акумуляцію нововведення можна кваліфікувати як помірно невисокі; кожен наступний приріст уваги до інвестиційної діяльності викликає незначне збільшення виручки $ВР_{інв}$. В результаті функція $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ матиме зростаючий характер з опуклістю вгору. Викладеним умовам задовольняє функція (рис. 8):

Значення $\alpha_{інв}$ може приймати оптимальне значення, якщо виручка підприємства $ВР(\alpha_{інв}) = ВР_{інв}(\alpha_{інв}) + ВРзп_p(\alpha_{інв})$ набуває найбільшого значення.

Умови існування максимуму виглядають так:

$$\begin{aligned} \frac{dW(\alpha_{інв})}{d\alpha_{інв}} &> 0 \text{ при } \alpha_{інв} \rightarrow 0, \\ \frac{dW(\alpha_{інв})}{d\alpha_{інв}} &< 0 \text{ при } \alpha_{інв} \rightarrow 1. \end{aligned} \quad (4)$$

У табл. 1 систематизовані результати досліджень розроблених моделей. У ній представлені співвідношення між значеннями $ВР_{інв}$, α , $ВРзп_p$, $C_{інв}$ і $Cзп_p$ (4 графи в табл. 1), які визначають умови оптимальності розподілу засобів, що інвестуються, на розвиток ($\alpha_{інв}$) і на споживання ($\alphaзп_p$).

$$ВР_{інв} = ВР_{інв}^{\circ} (1 - e^{-C_{інв} \alpha_{інв}}). \quad (5)$$

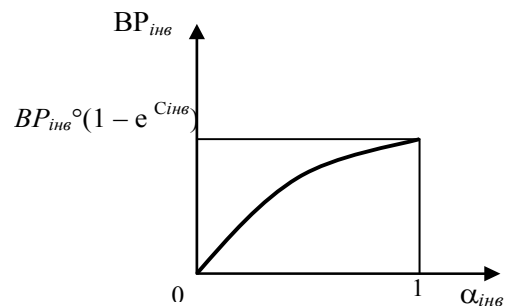


Рис. 8. Графічне представлення функції $ВР_{інв}(\alpha_{інв})$ для підприємства з активною інноваційною діяльністю

Встановлено, що множники $ВР_{інв}$ і $ВРзп_p$ набувають тим більші значення, чим сприятливішими є зовнішні умови для інноваційної діяльності і для закріплення працівників на

Таблиця 1

Умови (моделі) оптимальності структури інвестицій для різних моделей інноваційної діяльності машинобудівних підприємств

Передісторія підприємства	Модель ефективності інвестицій в забезпеченні зацікавленості праці робітників	Модель ефективності інвестицій в інноваційну діяльність підприємства	Умови існування оптимальності розподілу засобів на розвиток виробництва і на споживання	Модель оптимальності структурного співвідношення інвестованих
Інноваційне пасивне	$ВР_{зп_p}(\alpha_{инв}) = ВР_{зп_p} \times (1 - e^{-C_{зп_p}(1-\alpha_{инв})})$	$ВР_{инв}(a_{инв}) = ВР_{инв} \times (e^{C_{инв}\alpha_{инв}} - 1)$	$\frac{C_{зп_p} e^{-C_{зп_p}}}{C_{инв}} < \frac{ВР_{инв}}{ВР_{зп_p}} < \frac{C_{зп_p}}{C_{инв}} e^{-C_{зп_p}}$	$\alpha_{инв\text{ опт}} = \frac{\ln \frac{ВР_{инв} C_{инв} + C_{зп_p}}{ВР_{зп_p} C_{зп_p}}}{C_{зп_p} - C_{инв}}$
Інноваційне нейтральне	$ВР_{зп_p}(\alpha_{инв}) = ВР_{зп_p} \times (1 - e^{-C_{зп_p}(1-\alpha_{инв})})$	$ВР_{инв}(\alpha_{инв}) = ВР_{инв} C_{инв} \alpha_{инв}$	$\frac{C_{зп_p} e^{-C_{зп_p}}}{C_{инв}} < \frac{ВР_{инв}}{ВР_{зп_p}} < \frac{C_{зп_p}}{C_{инв}}$	$\alpha_{инв\text{ опт}} = \frac{\ln \frac{ВР_{инв} C_{инв} + C_{зп_p}}{ВР_{зп_p} C_{зп_p}}}{C_{зп_p} \pm 0}$
Інноваційне активне	$ВР_{зп_p}(\alpha_{инв}) = ВР_{зп_p} \times (1 - e^{-C_{зп_p}(1-\alpha_{инв})})$	$ВР_{инв}(\alpha_{инв}) = ВР_{инв} \times (1 - e^{-C_{инв}\alpha_{инв}})$	$\frac{C_{зп_p} e^{-C_{зп_p}}}{C_{инв}} < \frac{ВР_{инв}}{ВР_{зп_p}} < \frac{C_{зп_p}}{C_{инв}} e^{-C_{зп_p}}$	$\alpha_{инв\text{ опт}} = \frac{\ln \frac{ВР_{инв} C_{инв} + C_{зп_p}}{ВР_{зп_p} C_{зп_p}}}{C_{зп_p} + C_{инв}}$

підприємстві. Умови ж існування оптимальності розподілу засобів на розвиток і на споживання тим ширші, чим більше інноваційно активним є підприємство. З табл. 1 також впливає, що оптимальне значення частки засобів, призначених для інноваційної діяльності, тим більше, чим більш пасивним до інновацій характеризується у минулому підприємство. Ці висновки свідчать про адекватність розроблених у монографії моделей ефективності інвестицій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Правільєв О. В. Проблеми зайнятості населення та основні напрямки їх вирішення / О. В. Правільєв // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – К. : Наук.-дослід. екон. ін-т, 2004. – Вип. 7. – С. 56–60.
2. Перегудова Т. В. Чинники мотивації та стимулювання безробітних до економічної активності / Т. В. Перегудова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2004. – № 1 (71), ч. 2. – С. 135–139.

И. А. Лепехина, кандидат экономических наук (Классический частный университет, г. Запорожье). **Разработка методических подходов к управлению механизмом мотивации труда персонала компаний машиностроения.**

Аннотация. Исследован механизм государственного регулирования оплаты труда персонала предприятий. Выделены составляющие механизма реализации социальной политики государства и оплаты труда персонала предприятий. Предложен механизм процесса мотивации экономической активности занятого населения и факторы мотивации экономической активности незанятого населения. Обоснованно построение аналитической модели, устанавливающей зависимость выручки предприятия, использованием основных средств предприятия, долей прибыли, направляемой на инновационную деятельность, а также влиянием социально-экономической среды, в которой функционирует предприятие, и качественными показателями. Предложен методический подход к эффективному управлению мотивацией труда персонала предприятия на основе инновационного развития.

Ключевые слова: мотивация, вознаграждение, оплата труда, государственная политика, регулирование, конкурентоспособность, механизм, стимулы, эффективность.

I. A. Lepekhina, Cand. Econ. Sci. associate professor (Classic Private University, Zaporizhia). **Formation of the methodical approaches to the efficient enterprises' personnel motivation management based on the innovative development.**

Summary. Investigational wage governmental regulation gear is observed. Parts of the state social policy implementation, personnel compensations are determined. It is distinguished employed workers' economic activity motivation process, its factors are proposed. An analytical model formation that proves correlation between enterprise's earnings, fixed assets implementation, profit share put into the innovation activity, social-economic environmental influence, qualitative indicators is stated.

Keywords: motivation, compensation, wage, state policy, regulation, competitiveness, gear, motives, efficiency, management.