

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА: СУЧАСНІ МОТИВАЦІЙНІ СИСТЕМИ

У статті розглянуто найважливіші напрями підвищення ефективності функціонування підприємств АПК і матеріальної мотивації найманого персоналу до збільшення обсягів виробництва, а також сучасні системи мотивації праці найманих працівників. Запропоновано чотири напрями мотивації з метою підвищення її рівня, а також міри впливу на ефективність виробництва. Розроблено концепцію, яка пов'язана з новою політикою отримання доходів та заробітною платою.

The main directions increase of efficiency of functioning enterprises of AIC and financial motivation of the hired personnel to the increase production volumes are considered in the article, as well as modern systems motivation of labour hired workers. It was offered four directions of motivation with the aim to increase the level, and also measures of his influence on efficiency production. The concept, which is associated with a new policy of income and wages is developed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Найважливішим напрямом процесу підвищення ефективності виробництва і подолання тотальної бідності населення, а також матеріальної мотивації найманого персоналу до збільшення обсягів виробництва є стабільне збільшення рівня оплати праці, у тому числі, мінімальної заробітної плати. Основними цілями, які переслідуються в процесі її розрахунку, є підвищення рівня функціонування підприємств, обґрунтоване формування стабільної оплати за кількісні і якісні результати діяльності працівника, забезпечення зростання економічної стабільності суспільства і розвитку промислового виробництва.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблеми підвищення рівня економічної ефективності і організації мотивації персоналу знайшли відображення у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів: С. Адамса, О. І. Амоші, Б. В. Буркинського, А. І. Бутенка, В. М. Гейця, Л. Х. Десслер, М. І. Долішнього, П. Друкера, Ф. В. Зинов'єва, І. О. Іртищевої, А. М. Колот, Т. М. Кірюна, Ю. М. Кулікова, Мак-Грегора Дуглас, В. І. Захарченко, П. В. Осіпова, Е. М. Лібанової, Н. Д. Лук'яченко, І. І. Савенко, А. Сміта, С. К. Харічкова, І. Ансоффа, М. Портера та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Поряд із цим недостатньо вивчено економічні механізми мотивації персоналу харчових підприємств, дії економічних законів на розвиток персоналу, методичні принципи визначення мінімальної заробітної плати, нові форми її диференціації залежно від складності та умов виробництва, способи визначення економічної ефективності систем мотивації, потенційні можливості зменшення технологічної і повної трудомісткості продукції, як фактора мотивації, а також інші аспекти організації мотивації найманих працівників для підвищення ефективності виробництва.

Постановка завдання. Метою статті є розробка теоретико-методологічних та прикладних засад формування та функціонування систем мінімального рівня мотивації найманого персоналу підприємств АПК.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для впровадження цих напрямів в господарську практику функціонування промислових підприємств, з метою підвищення рівня мотивації персоналу і міри його впливу на ефективність виробництва, можна запропонувати чотири види мотивації:

1) системи, при розробці яких постає завдання щодо захисту життєвих потреб окремих

- категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці, і, які не мають можливостей через свою спеціальність, забезпечити збут робочої сили;
- 2) системи, що упроваджуються з метою повного задоволення життєвих потреб працівників (а в деяких випадках – і членів їх сімей), включаючи сумісників. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками і годинними тарифними ставками не взаємопов'язаним з системою мінімальної зарплати;
 - 3) системи, що проєктуються з метою вдосконалення структури мотивації персоналу. Зазвичай вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя і страхують працівників від навмисного зниження рівня мотивації за певну кількість і якість праці;
 - 4) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з точки зору державного регулювання економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань: підвищення престижності роботи в галузях, що визначають рівень науково-технічного потенціалу України; систематичного підвищення і поліпшення структури виробництва, розподілу сукупного суспільного продукту і національного доходу, а також інших напрямів.

Перші два види систем взаємопов'язані з регулюванням заробітної плати по галузях промисловості, а останні – з чинниками загальноекономічної ситуації, що впливають на виробничо-господарську діяльність харчових підприємств. Виконуючи функцію соціального захисту окремих категорій працівників (надомників, молодих некваліфікованих працівників та інших) рівень мінімальної зарплати є дієвим способом регулювання проблем конкурентоспроможності громадян на ринку праці з боку держави. Крім того, вона поєднується з фінансовими умовами функціонування промислових підприємств. У зв'язку з цим представляється доцільним підкреслити, що відповідно до теорії ринку державний вплив має бути максимально обмеженим.

Системи другого виду знайшли значне поширення і практично охоплюють всіх працівників зайнятих на підприємствах. У сучасних умовах доцільно встановити співпадаючий початковий рівень мотивації персоналу. Цей підхід є більш ефективним з точки зору поліпшення її структури, чим вільна конкуренція робочої сили на ринку праці або неузгоджені дії власників і керівників різних рангів в області її організації. Особливу увагу необхідно звернути на дотримання відомих принципів на всіх підприємствах, з тим, аби уникнути конфліктів, пов'язаних з диференціацією основної зарплати за однаково кількість виробленої продукції.

Принциповим моментом функціонування промислових підприємств є захист встановленого рівня оплати найманого персоналу від кон'юнктурних конкурентних коливань [1, с.18]. Найбільш ефективним вважається її вплив на зниження цін, кількість реалізованої продукції, характер і якість товарів та послуг, порівняно з негативною дією на масу грошових коштів, що виплачуються працівникам, і рівень інфляції. Практика впровадження обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати спричиняє позитивний вплив на структуру винагороди за виробничу діяльність і багато в чому визначає соціальну справедливість трудових стосунків. Впровадження двох розглянутих систем найбільш ефективно за таких умов:

- 1) недостатнього досвіду роботи в ринкових умовах профспілкових або інших організацій найманого персоналу;
- 2) у випадках, коли необхідно забезпечити надійний правовий захист досягнутим в процесі переговорів між керівниками і найманим персоналом кінцевим результатам.

Подальший якісний розвиток ці системи можуть отримати у випадку диференціації мінімального рівня мотивації по професійних категоріях [2, с.39].

Дієвим засобом підвищення ефективності функціонування підприємства і купівельної спроможності населення з'явилося б прийняття наступного законоположення. Відповідно до нього держава повинна мати право розповсюдити найбільш ефективну роботу підприємства (підгалузі) з підвищення рівня мотивації персоналу, наприклад, на всю галузь або групу підприємств [3, с.17]. У цьому випадку конкуренти змушені будуть знаходити можливості

щодо технічного переозброєння виробництва або додаткових джерел підвищення ефективності своєї діяльності.

Головним завданням щодо розробки систем третього виду є зростання життєвого рівня працівників, заснованого на вдосконаленні структури форм і систем мотивації персоналу. Його сутність полягає в тому, щоб встановити такий рівень, який не реагує на особливі організаційно-технічні умови функціонування промислового виробництва. Він повинен враховувати економічний стан найнятих робітників таким чином, щоб оплата за їх працю не була нижча мінімально допустимої. Розраховану таким чином заробітну плату отримує 7,4% обстежених, що працюють, оскільки вона є лише базою для визначення загальної суми виробничої винагороди, який забезпечує захист їх життєвих потреб. У зв'язку з цим її рівень рідко збігається з реальною зарплатою більшості найнятих працівників.

У процесі здійснення економічних розрахунків за визначенням рівня мотивації персоналу за рахунок мінімальної заробітної плати необхідно враховувати економічний і фінансовий стан підприємства. Якщо рівень мінімальної оплати буде завищеним настільки, що це спричинить істотний вплив на середню зарплату та її структуру, то можуть виникнути негативні наслідки: зменшення обсягів виробництва і прибутку, скорочення працівників та інше. На думку автора, доцільно цей рівень встановлювати так, щоб він не впливав на суму поточної зарплати. До того ж, його неефективно використовувати для регулювання трудової і творчої активності персоналу, оскільки головним призначенням є забезпечення базового рівня і підвищення маси грошових ресурсів, що спрямовуються на мотиваційні процеси. Констатація мінімальної ставки в цілому по промислових підприємствах є складнішою, ніж проведення цієї роботи в розрізі професій, оскільки зазвичай врахувати дію чинників можна на детальних прикладах. Наразі сформувалася думка про те, що найбільш сприятливими (з позицій підвищення ефективності виробництва) вважаються такі умови, коли мінімальний рівень мотивації персоналу складає 60–70% її середньої величини. Оскільки така практика впровадження знайшла широке поширення, то найближчим часом, очевидно, поширюватиметься тенденція щодо захисту і подібності економічних умов, що впливають на її рівень.

У системах четвертого виду встановлення мінімального рівня мотивації персоналу набуває загальноекономічного вмісту, що полягає в можливості галузевого регулювання рівня і структури заробітної плати з метою розробки і впровадження перспективних напрямів діяльності. До них, на думку автора, можна віднести:

- 1) регулювання економічної активності;
- 2) зростання і поліпшення розподілу прибутку, а також інших найважливіших економічних показників.

Така постановка завдання зумовлює можливість істотного впливу мінімальної оплати на суму винагороди за виробничу діяльність практично всіх працівників, що може бути забезпечено двома способами:

- 1) встановленням мінімального рівня мотивації персоналу на відносно високому рівні;
- 2) розробкою системи ставок, диференційованої по професіях і взаємопов'язаної з впровадженням загальних принципів мотивації персоналу відповідно до мінімальної оплати за кількісні та якісні результати діяльності.

На ефективність організації виробництва і матеріальної мотивації персоналу в таких випадках мінімальна ставка спричиняє прямий і непрямий вплив. Сутність першого полягає в тому, що при підвищенні мінімальної ставки повинні статися аналогічні зміни в тарифах, а другого – коли плата за кінцеві виробничі результати, яка заснована на вживанні мінімальної зарплати, коректується при зміні рівня ефективності. Встановлення такої взаємодії обумовлене значним впливом мінімального рівня мотивації на її загальну величину.

Здійснення економічних розрахунків вказаним способом надає можливість раціональної зміни положень щодо мотивації персоналу, спрямованих на рішення соціально-економічних завдань, які наразі визначають ефективність функціонування підприємств. Необхідно підкреслити, що для ефективного функціонування цієї системи доцільна певна централізація рішень, що приймаються, пов'язаних з економічною і фінансовою ситуацією

на промислових підприємствах. Уявляється можливим в умовах, що діють, координацію цієї роботи покласти на відповідні органи управління (наприклад, на Міністерство соціальної політики України). На деяких підприємствах принципи обґрунтування рівня засобів для мінімальної мотивації персоналу використовують для:

- 1) визначення найбільш ефективної сфери поширення мотиваційних систем (з урахуванням міри коректування мінімальних тарифів);
- 2) нарахування деяких видів посібників, не пов'язаних зі збільшенням обсягу реалізації продукції або здобуттям підприємством додаткового прибутку.

Така організація мотивації персоналу спричиняє прямий вплив на економічні показники його функціонування, і, в першу чергу, на фінансові ресурси. З урахуванням впливу різноманітних організаційно-технічних і економічних чинників, що впливають на діяльність підприємства, господарські керівники зробили спробу згладити їх негативний вплив. Для цього були встановлені різні мінімальні ставки, диференційовані залежно від їх значущості. Такий підхід представляється необґрунтованим, оскільки знаходиться в протиріччі з одним із принципів – здобуття «однакової оплати за рівну працю».

Наразі мінімальний рівень мотивації найманого персоналу встановлюється на деяких підприємствах загальними зборами акціонерів, які переважно орієнтуються на державний рівень або виходять з суми коштів, необхідних для забезпечення нормального життєвого процесу. У цьому процесі зазвичай думки сторін (власників, керівників і працівників) завжди різні, оскільки дуже завищений рівень мотивації персоналу, за їх помилковою точкою зору, знижує суму прибутку, що отримується підприємствами. У зв'язку з цим доцільно ретельно розглядати весь комплекс чинників, що впливають на організацію матеріальної мотивації. За даними фахівців Одеської обласної державної адміністрації, які займаються розглядом питань з оплати праці, можна зробити такий висновок. До першого типу претензій зводиться справа в 70–75%, а до другого – 10–15% від загальної кількості працівників, які звернулися за відповідними роз'ясненнями.

На ефективність функціонування підприємств спричиняють вплив способи встановлення мінімального рівня мотивації. У першому випадку він є головним елементом підвищення ділової активності персоналу. Наміром господарських керівників є встановлення мінімального рівня в межах 40–60% середньої заробітної плати. Проте, у результаті виробничо-господарської діяльності «вилка» в розмірах заробітку зазвичай збільшується на 10–15% за рахунок поєднання професій.

У сучасних умовах, які характеризуються деяким зростанням ефективності промислового виробництва, цій проблемі надається первинне значення [4, с. 87]. Поширеною є думка про те, що збільшення доходів працівників (з урахуванням економічної ситуації, що змінюється) є одним із елементів соціальної політики, а його рівень повинен забезпечити сукупність необхідних гарантій (політичних, соціальних, трудових тощо). Посилення цієї концепції взаємопов'язано з розробкою нової політики отримання доходів за рахунок зміцнення взаємозв'язку між ефективністю виробничого процесу і продуктивністю праці з одного боку, і зарплатою – з іншого.

Виходячи із вищезазначеного, багато фахівців [5, с.34, 6, с.7] розглядають початковий мотиваційний рівень як мінімальну трудову винагороду за виконану роботу або відпрацьований час. Вони здійснюють спроби враховувати в шуканій величині всілякі потреби працівників і членів їх сімей, вартість продуктів харчування та їх зміну, загальний рівень зарплати в місті, а також економіко-фінансове положення підприємства. Причому мінімальний рівень зарплати визначається роботою, що виконується, а останні параметри – господарським положенням підприємства (галузі) з урахуванням його платоспроможності.

У другій групі критерієм встановлення мінімального рівня зарплати служать потреби працівників, зіставлені із загальним рівнем життя населення і фінансовими можливостями суспільства. Така постановка питання рівнозначна визначенню її величини відповідно до соціального мінімуму. В умовах України ця величина прирівнюється до половини рівня доходів найбільш привілейованої частини працівників народного господарства.

Наразі вказаний взаємозв'язок не функціонує. Відповідно до узагальнюючих вартісних показників добробуту населення величина мінімальної заробітної плати в 2012 році в промисловості була на 20–30% нижче за необхідний рівень [7, с.154]. У I півріччі 2013 року цей розрив планується на рівні 15–20%. Співвідношення між мінімальним і соціальним рівнем досягло 34%. Наведені дані характеризують окремі недоліки в ефективній організації функціонування підприємств, які посилюються постійним зростанням цін і спричиняють створення негативної соціальної ситуації. Компенсаційні виплати, запроваджені в окремих галузях і складові від 10% до 30% мінімальної зарплати, вказане положення виправити не можуть та на вищезазначене співвідношення істотного впливу не спричиняють. По суті ця величина не виконує свою провідну функцію гарантованого заробітку за повністю відпрацьований місяць. Таке положення вимагає того, щоб переглядався порядок її визначення, а також інших елементів заробітної плати, що нараховуються на її основі, відповідно до уточнення поняття «споживчий кошук» та фінансового положення галузі.

Висновки і перспективи подальших розробок. Для застосування в господарській практиці функціонування підприємств АПК заходів щодо підвищення рівня мотивації персоналу та їх впливу на ефективність виробництва, необхідно впровадити чотири види відповідних систем:

- 1) системи, при розробці яких ставиться завдання захисту життєвих потреб окремих категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці й не має можливостей в силу своєї спеціальності, забезпечити збут робочої сили;
- 2) системи, що впроваджуються з метою повного задоволення життєвих потреб працівників (а у деяких випадках – і членів їх родин), включаючи сумісників. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками й вартівими тарифними ставками не взаємозалежними з системою мінімальної зарплати;
- 3) системи, що проектуються з метою удосконалювання структури мотивації персоналу. Зазвичай вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя й страхують працівників від навмисного зниження рівня мотивації за певну кількість і якість випущеної продукції;
- 4) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з погляду державного регулювання економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань: підвищення престижності роботи в галузях, що визначають рівень науково-технічного потенціалу України; систематичного підвищення й поліпшення структури виробництва, розподілу сукупного суспільного продукту й національного доходу, а також інших напрямків.

Список використаної літератури

1. Адамс С. Принцип Дилберта / С. Адамс. – Мінськ: Попурі, 2009. – 336 с.
2. Доленко Л. Х. Теорія стратегії підприємства / Л. Х. Доленко. – Одеса: Астропринт, 2008. – 158 с.
3. Десслер Г. Оплата за результатами праці і фінансове заохочення / Г. Десслер. – М.: Бинум, 1997. – 298 с.
4. Друкер Пітер Ф. Нові реальності: в уряді, в політиці, в економіці і в суспільстві і світогляді / Пітер Ф. Друкер. – М.: 1994. – 384 с.
5. Колот А. До проблеми вдосконалення практики застосування мінімальної заробітної плати / А. Колот, Н. Анишина // Економіст. – 2009. – № 7. – С. 30–39.
6. Дуглас М-Г. Лідерство і мотивація підприємства. Професійний менеджер / Мак-Грегор Дуглас, 1973. – 385 с.
7. Потьомкін Л. М. Ефективність функціонування харчових підприємств: мотивація персоналу: монографія / Л. М. Потьомкін. – Одеса: Пальмира, 2011. – 243 с.

Стаття надійшла до редакції 06.05.2014.