

УДК 331.1

Н. О. Бочарова, канд. екон. наук, доц.
Таврійський державний
агротехнологічний університет

УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Конкретні умови відтворення робочої сили становлять поняття ринкової кон'юнктури, структурними елементами якої визначають збалансованість попиту і пропозиції на робочу силу, мотиваційну систему входження працездатного населення до складу робочої сили, рівень продуктивності трудової діяльності залежно від тенденцій зміни підходів щодо оновлення механізмів заохочення до високопродуктивної праці. Тому сучасні менеджери повсякчасно акцентують увагу на пошуці й запровадженні нових підходів та методів мотивації праці, поступово впроваджуючи їх через зміну докорінних дог та принципів у фактично діючі механізми мотивації підприємств усіх без винятку сучасних організаційних форм і систем господарювання. Дані аспекти обумовлюють актуальність написання статті з обраної тематики, а також формулюють її концепцію та стиль викладання авторського матеріалу.

Дослідженню стимулювання аграрної праці присвячені праці таких провідних вітчизняних вчених науковців, як В.С. Дієсперова, А.А. Колота, П.Т. Саблука та інших [1- 4]. Однак практично, єдиного підходу, який би в повній мірі розкривав дієвий механізм стимулювання до високо ефективною праці за часів становлення ринкової соціально орієнтованої економіки, до нині остаточно не запропоновано.

Метою дослідження є обґрунтування дієвого механізму економічного мотивування за умов становлення ринкової соціально орієнтованої економіки.

В умовах сьогодення мотивація праці являє собою певне групування способів створення у працівників бажання працювати, працювати більш якісно й результативно, викладаючись у повному ступені з максимальною віддачею. Тобто фактично це багатоетапний механізм поступової віддачі працівника підприємству з максимальним ототожненням й королюванням його власних цілей та результатів праці із цілями та результатами роботи підприємства.

Відтак, система мотивації праці – це рухлива мінлива виважена шляхом практичних апробацій певна система інтересів, мотивів, стимулів, а також форм і методів їх ототожнення та практичної реалізації притаманна певному об'єкту підприємництва за певних особистих умов, та постійно змінювана під впливом певних загальних та особистих (внутрішніх) чинників та факторів, як індивідуальної, так і групової мотивації. Априорним моментом серед означеної групи чинників було і

залишається економічне (грошове) заохочення, що ототожнюється із процесами стимулювання до праці.

Основою реалізації стимулюючої функції заробітної плати є особиста зацікавленість працівника. Тому основна частка оплати праці перш за все, має пов'язуватися з максимальною індивідуалізацією, виходячи з особистих якостей (досвід, кваліфікація тощо) і результатів праці кожного працівника, а додаткова - в залежності від кінцевих результатів роботи підприємства. Організація оплати праці за цих умов має передбачати: широке використання індивідуальних трудових договорів; систему обґрунтованої та справедливої, за умовами та результатами праці, персоніфікації тарифних ставок і посадових окладів працівників з орієнтацією не тільки на рівень кваліфікації та стаж роботи, а й на ефективність їх праці; залежність ставок та окладів, встановлених робітникам, а також окремих посадових окладів фахівців і технічних службовців від продуктивності їх праці, а керівників та провідних (головних) фахівців – від продуктивності виробництва, ефективності діяльності підприємства; періодичний перегляд ставок і окладів на основі оціночних показників – характеристик виконаної роботи, з метою стимулювання праці.

Під час визначення професій робітників та посад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, для оплати праці яких доцільно використовувати індивідуальний підхід, слід керуватися такими критеріями: творчий характер праці; необхідність отримання визначених договором (контрактом) результатів роботи за певний період; вплив якості індивідуальних результатів праці безпосередньо на результати діяльності підприємства в цілому. Наведені умови дають підставу стверджувати про імовірну ефективність переходу до модифікованих систем оплати праці на підставі застосування грейдів (групування посад за певними ознаками з метою побудови ефективної системи заохочення). Ці системи досить добре зарекомендували себе при практичній апробації на більшості підприємств різних країн світу.

Для оцінки доцільності переходу до грейдингової системи оплати праці пропонується застосовувати наступні індикатори: непрозорість наявної системи оплати при неспівставності й розмитості тарифних сіток, доплат, надбавок, рівнем окладів тощо; некеруєме зростання фонду заробітку за умов непрозорого розподілу; несправедливість оплати за думкою безпосередніх виконавців; незбалансованість розмірів виплат відносно кон'юнктури ринку праці.

Відтак, грейд (grade (англ.) – степень, клас) – це група посад, що є приблизно однаково цінними для підприємства. Кількість грейдів може варіюватись від 5-7 до 20. Кожному грейду відповідає певна «вілка» окладів, яка може періодично переглядатись, але сама система грейдів є незмінною. При проведенні грейдинга посад обов'язковою має стати наявна система оцінки персоналу. Адже, «вілка» окладів для кожного грейда, а, відповідно, й для кожної посади, яка належить до цього грейду,

може бути досить широкою. Для визначення персонального окладу робітника в межах посадової «вілки окладів» необхідно оцінити потенційну цінність самого робітника для підприємства, яка залежить від його кваліфікації, досвіду, професійних знань та рівня розвитку професійних компетенцій.

Для оцінки вкладу посади і визначення її грейду в межах категорії пропонується виокремлювати наступні фактори: освіта; вимоги до професіоналізму та досвіду роботи за фахом; строк вхождення в посаду імовірного кандидату; розмір бюджету, на який співробітник має вплив; розмір матеріальної відповідальності на робочому місці; обсяг і тип комунікації (внутрішні/ зовнішні).

Запровадження системи грейдів на підприємстві може реально допомогти при: досягненні бізнес-мети та реалізації стратегії підприємства; отриманні максимальної віддачі від інвестування у персонал; залученні і утриманні у штаті найкращих фахівців тощо.

Практичний досвід застосування пропонованого підходу до організації економічного стимулювання доводить зможу розкриття та виконання усіх без винятку основних загально відомих мотивацій функцій, а саме: спонукальної, спрямовувальної, регулюючої (координуючої) і, крім того, додаткової –виховної (змагальної) функцій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стародетская О. Что такое «грейдинг» и кому он нужен? : [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/121F876425E59F01C325734B0053E632/print.html>
2. Грейдинг для среднего и малого бизнеса: [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.executive.ru/wiki/index.php/%D0%93%D1%80%D0%B5%D0%B9%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D0%B8_%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B1%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B0
3. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська праця в нових умовах [Текст]: / Дієсперов В.С. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2000. – 180 с.
4. Оплата праці на підприємстві: [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://inpos.com.ua/78>
5. П.Т. Саблук, М.Н.Орлатий Населення і трудові ресурси села [Текст]: навч. посібник / за ред. П.Т. Саблука, М.Н.Орлатого.–К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002.–277 с.