

МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧАСТИНИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Стеблюк Віктор Вікторович

НТУУ «КПІ»

ФСП, 6 курс, група СР-41

В статті розглянуті соціальні складові, які впливають на формування системи мотивації персоналу в організації. Розглянута необхідність комплексного поєднання та використання матеріального і нематеріального стимулювання як взаємодоповнюючих і необхідних складових сучасного мотиваційного механізму в організації.

Social components which affect to the forming of the personnel motivation system in the organization are considered in the article. It is considered necessity of complex unification and consolidation usage of material and non-material reward system as mutually complementary and essential terms of modern motivation system in the organization.

В статье рассматриваются социальные составные, влияющие на формирование системы мотивации персонала в организации. Рассматривается необходимость комплексного объединения и использования материального и нематериального стимулирования как взаимодополняющих и необходимых частей современного мотивационного механизма в организации.

Ключові слова: соціальна політика, мотивація, політика організації, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання, організаційна культура, персонал, мотиваційний механізм, соціальна складова.

Для того, щоб витримати конкуренцію, сучасній організації необхідно володіти різними інструментами і методами управління. Важливе значення для організації має і менеджмент персоналу, одним з інструментів якого є соціальна політика.

Соціальна політика підприємств явище не нове. Вже в 18 столітті компанії брали на себе відповідальність за своїх працівників, в обмін на їх лояльність. Така соціальна політика, як правило, була обумовлена релігійними і етичними переконаннями власника підприємства, а також страхом того, що робітники почнуть проявляти незадоволеність [1].

Ситуація останніх десятиліть показує, що у всьому світі підприємницькі організації є активними суб'єктами соціальної політики, що і підтверджують сучасні дослідження. І. А. Григорьева виділяє декілька трактувань соціальної політики [2]. Серед них соціальна політика трактується як вирішення проблем найнятих робітників, в першу чергу робочих, через трудове законодавство і соціальне страхування. На думку Н. Меннінга соціальна політика допомагає забезпечувати як щоденне відтворення робочої сили через обслуговування фізичних і психологічних потреб, так і довгострокове виробництво здорової і грамотної робочої сили на підприємстві [3]. Таким чином, ми можемо говорити про те, що соціальна політика це захист соціальних

стандартів не лише окремих підприємств, але і всієї країни в цілому.

У різних словниках соціальна політика організації визначається як частина політики управління персоналом, що включає всі цілі і заходи, пов'язані з добровільними соціальними послугами фірми [4]. У книзі «Управління персоналом підприємства» наведено визначення соціальної політики підприємства як складової частини менеджменту, пов'язаної з наданням своїм працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру [5].

Основними функціями соціальної політики є підвищення ефективності господарської діяльності організацій, зменшення плинності кадрів, в тому числі збереження найбільш кваліфікованих фахівців. Успішна соціальна політика створює сприятливий імідж організації в очах громадськості, а у ряді випадків і скорочення об'єму суми податків, що сплачуються підприємством.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, через проведення соціальної політики на підприємстві розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів та управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: Л. Brentano, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Х. Хекхаузен та ін.

Провідне місце у теорії мотивації праці належить роботам: С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлеланда, Л. Портера, Т. Раєна, Б. Скінера, Ф. Тейлора, У. Оучі.

Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, В. Мандибура, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно, а також російські науковці: Л. Абалкін, В. Автономов, О. Зіновьев, В. Іноземцев та ін.

Досліджуючи соціальну політику підприємств, вчені зосереджують свою увагу на менеджерських практиках реалізації трудового законодавства та правових нормах, що діють на підприємствах [6,7]; вивченні діяльності профспілкових організацій і впливу їх на об'єднання працівників на соціальну політику підприємств; вивченні соціальної політики підприємств як складової частини управління персоналом [8]. На їх думку, вся сукупність заходів щодо забезпечення нормальної життєдіяльності людини, не дивлячись на збільшення витрат на робочу силу, сприяє підвищенню мотивації, ефективності і продуктивності праці. Таким чином, соціально орієнтована кадрова політика організації вигідна всім учасникам і сторонам колективного процесу праці.

Надання додаткових пільг і послуг соціального характеру проводиться понад обов'язкові виплати за ініціативою керівництва організації або в результаті тарифних угод між адміністрацією і нарадою трудового колективу. В результаті ці виплати стають такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, які встановлені відповідно до трудового законодавства. Так, організації, в рамках соціального захисту працівників, реалізують різні пільги і гарантії (соціальне страхування через старість, з нагоди тимчасової непрацездатності, безробіття і так далі), встановлені на державному рівні, створюють сприятливі умови праці і відпочинку співробітників і членів їх сімей. При цьому слід зазначити, що стратегічні цілі керівництва повинні

відповідати цілям працівників, що буде запорукою успішного функціонування підприємства.

Така вимога про відповідність заходів мотивації, через матеріальне й нематеріальне стимулювання, цілям і потребам працівників передбачає дії по вияву трудових цінностей працівників, адже їх дієвість не є сталою. Зокрема, останні десятиліття більш значимими мотиваційними чинниками для робітників є: заробітна плата, відповідальність в роботі, надійність (стабільність) робочого місця, задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою, а також відповідність роботи здібностям. Середню міру значущості мають чинники престижу і пошани в колективі, умови праці, напруженість роботи, а також можливість ініціативи. Найменш значимими є можливість просування по кар'єрних сходах, зручність графіка роботи, престижність роботи, а також можливість безперервного навчання. Таким чином, підтверджується відмічена раніше загальноукраїнська тенденція зсуву трудових цінностей у бік заняття роботою як улюбленою справою, яка відповідає здібностям працівника і дозволяє отримати гідний рівень доходу і стабільну зайнятість.

Це пов'язано з тим, що організаційна культура на підприємстві розвинена все ще слабо, а існуючі окремі її елементи не можуть бути мотивуючим чинником. Проте потреба в їх запровадженні та розвитку підтверджується думкою працівників підприємства.

Підтвердженням цього є і дослідження, проведені Інститутом соціології РАН в період з 1991 по 2004 р., де було встановлено, що більшість трудових цінностей російських працівників за 14 післяреформених років зазнали значні зміни: зросла частота віднесення до важливих таких сторін роботи, як хороший зарібок, її надійність, цікавість, а також можливість чогось в роботі досягти. Важливість трьох інших цінностей знизилась: респонденти рідше стали відносити до важливих аспектів роботи тривалу відпустку, відповідність роботи здібностям і можливість ініціативи. [9]

Важливість ще трьох цінностей, якщо порівнювати почало і кінець даного 14-річного періоду, не змінилася: пошана до роботи зі сторони широкого кола людей, її відповідальність і не дуже висока напруженість. [9]

В той же час різкий зросла цінність цікавої роботи в організації як способу забезпечити високий зарібок і надійну зайнятість при одночасному зниженні цінності роботи в організації як способу

комфортного проведення часу. [4, 71] Отже, можна говорити, що ефективність системи мотивації на сьогоднішній день передбачає наявність не лише матеріальних чинників, таких як високий заробіток, але і нематеріальних, що пов'язуються з надійністю місця роботи, з досягненням власних цілей, бажанням проявити ініціативу і відповідальність, пошану в колективі.

Для формування та удосконалення управління матеріальним та нематеріальним стимулюванням персоналу українським дослідником Шульгою Г.Ю. запропоновано комплексний підхід. Зокрема, щодо організації дієвості системи матеріального стимулювання персоналу, він пропонує визначати розмір збільшення витрат у собівартості продукції на оплату праці, у залежності від темпів росту виробництва та частки фонду заробітної плати у собівартості продукції. Таким чином, на думку Г.Ю.Шульги, визначення розміру коштів на додаткове матеріальне стимулювання персоналу здійснюється за рахунок чистого прибутку та оплати праці у цілому [10].

З появою нових поглядів на теорію управління і організації (Мільнер, Клейнер), змінюється й уявлення про теорію мотивації, про мотиваційні чинники. Поява таких галузей економічної науки, як наноекономіка, дозволяє поглянути на мотивацію з точки зору особливостей кожного окремого індивіда і основних домінант його економічної поведінки - умов проживання і діяльності індивіда, зміну пануючої ідеології і економічних стосунків які впливають на економічну поведінку людини.

Враховуючи, що протягом останніх років в Україні йде інтенсивне і цілеспрямоване інституційне будівництво, цілком логічним є необхідність формування нової комплексної мотиваційної моделі, що відображає ці зміни, що виявляються у внутрішньому середовищі підприємства.

Система мотивації персоналу в організації становить собою механізм взаємодії об'єкту мотивації і організації. Слід зазначити, що комплексний механізм мотивації співробітників включає в себе ряд складових. Формування мотиваційного механізму, доцільно здійснювати на основі ряду системних принципів. Цілі мотиваційного механізму повинні знаходитися у взаємній відповідності з цілями організації на всіх рівнях (стратегічному, тактичному, оперативному). Для досягнення тієї або іншої мети організації необхідно сформулювати комплекс мотиваційних дій.

Система мотивації на підприємстві повинна будуватися на основі місії компанії,

її цілей і направлена на залучення і закріплення кваліфікованих працівників на підприємстві з урахуванням підвищення зацікавленості працівників в професійному вдосконаленні і зростанні.

Власне, мотиваційний механізм має бути орієнтований на облік економічної поведінки людини в організації, його цілей, трудових цінностей, найповніше охоплювати мотиваційні чинники і відповідати інтересам працівника.

Перед нами постає необхідність враховувати взаємозв'язок і взаємозалежність елементів мотиваційного механізму, оскільки зміну одну з елементів неминуче спричинить зміну інших. Таку залежність можна прослідити на прикладі взаємозв'язку оплати праці, сприйняття інновацій на виробництві і якості праці. В цьому випадку необхідно добиватися певної міри відособленості елементів, аби зміни в одному з елементів компенсувалися іншими елементами і ефективність не знижувалась.

Мотиваційний механізм має бути стійкий і динамічний, відповідний вимогам часу. Він має містити елементи з різною тривалістю життєвого циклу: з тривалим, змінним лише із зміною природи людини (відповідальність, творчий початок, талант), з середнім (інноваційна активність, зовнішні домінанти організації), а також з коротким (мотиви внутрішньої конкуренції).

Можна зробити висновок про те, що, по-перше, існує проблема недостатньо ефективних мотиваційних механізмів, по-друге, мотиваційні механізми враховують лише матеріальну складову, залишаючи без уваги нематеріальну сторону. Нематеріальне мотивування працівника, разом з матеріальним, в даний час стає найбільш важливими умовами ефективної роботи.

Зважаючи на це, виникає проблема формування такого мотиваційного механізму, який би враховував як матеріальну мотивацію, так і виявлення та реалізацію нематеріальних інтересів працівників.

Мотиваційний механізм повинен відповідати вимогам, що сформувалися на сьогоднішній день, з урахуванням тих, що формуються в ринкових умовах господарювання трудових цінностей. Мотиваційний механізм повинен ґрунтуватися на мотиваційних чинниках, властивих кожній категорії персоналу і забезпечувати максимальний збіг основних складових економічної поведінки.

Важливим є поєднання мотиваційним механізмом матеріальної і нематеріальної складової. Залежність винагороди від результатів роботи має бути прозорою та чіткою (віддзеркалення повною

мірою в зарплаті результатів праці працівника); Заробітна плата, що формується в рамках матеріальної складової має бути конкурентоздатною на ринку праці.

Взагалі, мотиваційний механізм як система, має бути направлений на розвиток інноваційної діяльності, безперервність процесу здобуття знань, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання. Нематеріальна складова мотиваційного механізму повинна включати соціальну мотивацію.

Будучи виключеними в період переходу до ринкової економіки, в даний час соціальна мотивація не є комплексним інструментом ефективного мотивування працівників.

Отже, чинники соціальної мотивації в даний час є втраченою ланкою в сучасній системі мотивації.

Отже, можна зробити висновок, що однією з причин такої ситуації є повністю зруйнований механізм управління мотиваціями, що існував в радянській економіці, відсутність методологічних і методичних підходів до формування мотивів, направлених на стимулювання, персоналу організацій до високопродуктивної праці в ринкових умовах.

У ефективній системі мотивації на сьогоднішній день обов'язково мають бути враховані не лише матеріальні чинники, такі як високий заробіток, але і чинники соціальної мотивації, а також нематеріальні чинники, пов'язані з надійністю місця роботи, з досягненням власних цілей, бажанням проявити ініціативу і відповідальність, пошану в колективі.

Матеріальна складова включає в себе: винагороди, пільги, соціальні відрахування, можливість навчання, участь в прибутках, збереження здоров'я працівників (правильне харчування, лікування, відпочинок), можливість здобуття додаткових фінансових коштів для досягнення особистих цілей.

Нематеріальна складова включає в себе: участь в управлінні та прийнятті рішень; надання роботи відповідно до інтересів і схильностей і професійної підготовки; своєчасне посадове і кваліфікаційне зростання; можливість самовираження; справедливість у встановленні норм і оцінок праці; створення сприятливого клімату всередині організації, яка сприяє розвитку взаємної довіри і пошани в колективі; можливість просування по службових сходах; забезпечення збалансованого способу життя працівників, як виробничих так і особистих інтересів.

Література

1. Брэдгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий // *Spero* №2 2005 с.50-70
2. Григорьева И. Человек в социальном государстве: согласование интересов - СПб: издательство СПб университета, 2002.
3. Меннинг Н. Россия в беде // *Мир России* №1 2001 с.125-152
4. Словари // <http://slovari.yandex.ru> 10.11.2005
5. Маслов Е. Управление персоналом предприятия - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999
6. Становление трудовых отношений в постсоветской России. - М.: Академический проект, 2004;
7. Барсукова С. Почему существует устный наём в современной России // *Проблемы теории и практики управления* №4 2003, с.52-68; Барсукова С. Формальное и неформальное трудоустройство в России: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // *Социс* №7 2003 с.3-15
8. Маслов Е. Управление персоналом предприятия - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999
9. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг.// *Российский журнал менеджмента*. 2006. №4. С. 45-74.
10. Шульга Г.Ю. Дослідження відповідності системи матеріальних стимулів інтересам персоналу промислових підприємств // *Зб. матеріалів 2-ї міжнародної науково-практичної конференції "Динаміка наукових досліджень"*. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2003. – Т.21 – С. 71-73.