

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

УДК 005.34

Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент

Шубала І.В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

**СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

У статті досліджені різні підходи до формулювання категорії «стимулювання», визначені чинники впливу на ефективну діяльність персоналу. Значна увага приділена вивченню зарубіжного досвіду країн з ефективною економічною системою. На цій основі зроблено висновки щодо підходів до аналізу та оцінки напрямів економічного стимулювання персоналу.

Ключові слова: стимулювання, персонал, управління, ефективність.

Потёмкина Е.В., Дзямулич Н.И., Шубала И.В.

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В статье исследованы различные подходы к формулировке категории «стимулирования», определены факторы влияния на эффективную деятельность персонала. Значительное внимание уделено изучению зарубежного опыта стран с эффективной экономической системой. На этой основе предложены подходы к анализу и оценке направлений экономического стимулирования персонала ..

Ключевые слова: стимулирование, персонал, управление, эффективность.

Potomkina E., Dzyamulich N., Shubala I.

**LABOR SIMPLIFICATION AS FACTOR TO PROVIDE EFFICIENCY OF USE OF
PERSONNEL**

In the article different approaches to the formulation of the category of "stimulation" are investigated, the factors of influence on effective activity of the personnel are determined. Considerable attention is paid to the study of foreign experience of countries with an effective economic system. On this basis, approaches to the analysis and evaluation of the areas of economic incentives for staff are proposed.

Keywords: stimulation, personnel, management, efficiency.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Процес становлення ринкових економічних відносин обумовив появу нових підходів щодо стимулювання персоналу як чиннику підвищення ефективності управління ним, притаманних сучасному рівню розвитку економіки. Проблему стимулювання продуктивної праці досліджували такі науковці, як К. Маркс, А. Сміт, М. Армстронг, Т. Стівенс та багато інших науковців під різним кутом зору, тому постає необхідність у систематизації та узагальненні отриманих результатів. Ряд неформалізованих питань, що проявляються у недостатньому розумінні самого терміну «стимулювання» і у впливі його на ефективність використання персоналу, обумовили актуальність дослідження і вибір теми.

Цілі статті. Метою статті є дослідження категорії «стимулювання» для формування рекомендацій щодо ефективного використання персоналу на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Ефективність використання персоналу визначається реалізацією поставлених цілей при скороченні витрат на персонал. З різних складових

ефективності діяльності персоналу особлива увага дослідників приділялася чинникам, що надають безпосередній вплив на кінцеві показники ефективності господарської діяльності підприємств – об'єми виробництва і реалізації, прибуток, витрати на здійснення господарської діяльності.

Особливості системи управління сучасними підприємствами тісно пов'язані із зміною стратегічних орієнтирів в їх діяльності, що призводить до гнучкості в управлінні, і, як наслідок, розробки механізмів стимулювання саме персоналу як ключового фактора виробництва. Результатами попередніх досліджень встановлено [1-15], що стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці. Сутність стимулювання персоналу, виходячи з вище поданих функцій, полягає в наступному:

1) забезпечення ефективності роботи колективу;

2) розвиток господарюючого суб'єкту через формування дієвої трудового поведінки працівника.

3) використання у повній мірі фізичного і розумового потенціалу персоналу в процесі здійснення покладених на нього обов'язків.

В основі ефективного управління персоналом підприємства покладено функцію ефективного його стимулювання. Низка вчених різнобічно досліджують процеси активізації, заохочення, стимулювання особистості до професійної діяльності

Зокрема, У. Гамільтон [1] увагу концентрував на матеріальних стимулах, через застосування преміювання, економію матеріалів та скорочення витрат виробництва. Г. Емерсон [2] акцентував увагу на принципах продуктивності праці, серед яких істотну роль надавав відзнакам за продуктивність, нормалізацію умов праці, справедливе ставлення до персоналу, компетентну консультацію. Пропонував першочергово вирішувати психологічний аспект проблем мотивації працівників.

Ф. Тейлор [3] стверджував, що оплату праці працівників необхідно здійснювати пропорційно до їх трудового внеску на основі розрахунку норм витрат часу на кожен вид операції. Вагомим стимулом діяльності визначав ініціативу, розвивати яку необхідно завдяки наданню самостійності у виконанні обов'язків, заохоченню заслуг. Д. Карнегі [4] Розмірковував, що стимулювання особистого прагнення працівника до якісного та своєчасного виконання завдань має ґрунтуватися на заохоченні його власних амбіцій. Головною ідеєю стимулювання працівника в його бажанні виконати роботу якнайкраще вчений визначає вміння переконувати людину у її власних силах при виконанні роботи П.З.Капустянський [5]. Е. Мейо виділяв наступні стимули: увагу та добре ставлення, приналежність до певної групи Виділяв наступні стимули: увагу та добре ставлення, приналежність до певної групи [6]. Д.М. Прусс [7] схилився до думки, що ефективність трудової діяльності персоналу базується на взаємодії трьох важливих систем стимулювання, які ґрунтуються на наступних підсистемах моніторингу. О.В. Притула [8], Р.О Ющенко [9], О.М. Баксалова [10] виділили наступні складові забезпечення ефективного стимулювання працівників:

- система оплати праці, що включає основну та додаткову заробітну плату, виплати компенсаційного та заохочувального характеру;
- соціальні гарантії, пільги;
- ротація персоналу;
- покращання умов праці;
- участь працівників у власності підприємства, управління нею, а також у розподілі прибутку пропорційно виконаній роботі;
- регулювання робочого часу та відпочинку;
- формування та розвиток моральних якостей індивіда та морального клімату у колективі;

особистісне та публічне визнання заслуг працівників

Як бачимо, перелік методів стимулювання є досить різноманітним, а діапазон їх впливу надзвичайно широкий. До чинників, які дозволяють обрати найбільш дієві методи для конкретно взятого підприємства є: кількість персоналу, його структура, корпоративна культура, поточні результати господарської діяльності, перспективи розвитку підприємства.

В реаліях сьогодення назріває така ситуація коли методи стимулювання праці колективу спрямована не на ріст його дієвості, а навпаки є стримуючим фактором і як результат зниження фінансових показників роботи підприємства. При такому стилі управління використовують різні види покарань, штрафів призводять до зниження ініціативності, опору нововведенням.

Оскільки практика вітчизняних підприємств у розрізі стимулювання праці персоналу щодо високоефективної діяльності не є достатньо формалізованою, носить більш хаотичний характер, то досвід країн з розвинутою економікою може бути корисним для українських підприємств.

Досліджуючи закордонну практику стимулювання персоналу зупинимося на аналізі досвіду Франції, Німеччини, Швеції, Японії, США у цій царині.

Конкуренція, яка впливає на якість продукції, що випускається, на задоволення споживчих потреб населення в товарах і послугах є рушійною силою ринкових відносин у Франції. Такий підхід використовується і при стимулюванні працівників господарюючих суб'єктів.

Зокрема, значного поширення набули нематеріальні стимули, серед яких: використання дошок пошани, мотиваційних бордів тощо.

Матеріальне заохочення теж присутнє. Для підвищення продуктивності праці на багатьох підприємствах використовується бальна шкала оцінки персоналу (як правило від 0 до 120 балів), яка напряму пов'язана з системою заохочення.

Матеріальне заохочення також ґрунтується на індексації заробітної плати, яка враховує зміни вартості життя.

Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених пропозицій, рівня мобільності працівника [11].

Цікавим є досвід Німеччини у стимулюванні працівників підприємства, який полягає у наступному: господарюючий суб'єкт укладає договори з власними працівниками на предмет того, що працівник має право на власний розсуд використовувати робочий час при цьому забезпечуючи високі показники роботи.

У результаті цього підвищується трудова мотивація і людина не тільки виконує поставлені перед нею завдання, але й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю [12].

Можемо зробити перші висновки, враховуючи досвід Німеччини, що оптимальним є поєднання стимулювання праці і соціальних гарантій. Дані складові потребують вагомого врегулювання в Україні.

Шведська модель зорієнтована на визначення рівня заробітної плати на засадах рівності, який досягається через формування тарифних умов оплати праці. Принцип рівності досягається через забезпечення виконання працівниками однакової роботи одного фаху з однаковою потужністю.

Такий підхід спонукає адміністрацію збиткових підприємств здійснювати модернізацію виробництва чи закривати його. Політика єдиного рівня солідарної заробітної плати не дозволяє підприємствам та працівникам вимагати виплат, які є вищими за середній рівень заробітної плати в країні. Характерною ознакою «шведської моделі» є скорочення розриву між мінімальною і максимальною заробітною платою [13].

Японська модель стимулювання праці теж має власні особливості, притаманні лише їй. У першу чергу вагомий вплив на формування механізмів стимулювання має той факт, що продуктивності праці зростає швидшими темпами, ніж рівень життя населення. Тому держава не бере участі у регулюванні майнового розподілу у суспільстві.

Така модель ґрунтується на національній самосвідомості, випередженні інтересів країни над інтересами певної людини, бажанні населення йти на матеріальні жертви задля добробуту країни. Однак це скоріше відноситься до менталітету японців ніж до передових методів стимулювання. На разі такий підхід для України не є корисним.

До позитивних аспектів стимулювання персоналу в Японії, яка, до речі, є досить гнучкою і формується з врахуванням професійних навиків, віку і стажу роботи, розряду є те, що розмір посадового окладу робітників різних категорій в залежності від цих чинників провадиться за тарифною сіткою. В залежності від професійних навиків, віку і стажу роботи, розряду виплачується заробітна плата за трьома напрямками, виходячи з тарифної сітки.

Японських компаній в політиці економічного стимулювання застосовують синтезовані системи. При цьому розмір заробітної плати визначається на основі чотирьох показників – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці [14].

Отже, зауважимо, що визначальним фактором у механізмі стимулювання трудової діяльності Японії є врахування кількох складових, а саме професійної майстерності, віку і стажу роботи, за якими формується оклад.

Тому кожен працівник має можливість самостійно впливати на розмір своєї заробітної плати.

Підсумуємо, що механізм економічного стимулювання персоналу в Японії виключає зрівнялівку в оплаті праці на підприємстві.

Заохоченні підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення – це основні фактори, які визначають систему стимулювання персоналу в США. Тобто, оплата праці як почасова з нормованими завданнями так і доповнена різними формами преміювання покладена в основу системи мотивації праці в досліджуваній країні. Своєрідною особливістю даної системи є використання заробітної плати у поєднанні з преміюванням. Такий підхід властивий не лише США, але й іншим країнам. Так, розмір винагороди працівника прямо пропорційний результатам його роботи.

В американських компаніях діють дві основні платформи стимулювання персоналу – програма, заснована на компенсаціях, та програма стимулюючих виплат. Заохочувальні бонуси та інші форми стимулювання – базис, що мотивування працівників до більш ефективної праці. Варто вказати на деякі схожі риси США і Франції, які вдало використовують принципи індивідуалізація заробітної плати, через оцінку результатів роботи.

Такий вид стимулювання колективу передбачає: працівники, що мають рівний фах та обіймають схожі посади, враховуючи свої природні можливості, стаж, можуть досягнути різноманітних результатів у роботі. Ці відмінності відображаються у розмірі заробітної плати, яка диференціюється у межах розряду [15].

Висновки. Отже, проведене дослідження дозволило систематизувати найбільш вживані наукові підходи до його ідентифікації та формалізувати підходи щодо стимулювання вискоєфективної діяльності персоналу. Результати наукових пошуків стануть підґрунтям для проведення аналізу та оцінки напрямів економічного стимулювання персоналу. Чималий та різноманітний досвід організації стимулювання та мотивації персоналу на підприємствах, який накопичили розвинені країни можливо частково застосувати на вітчизняних підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Hamilton W. Institution. Encyclopedia of the Social Sciences / W. Hamilton. – New York : Macmillan, 1932. – 84 p.
2. Емерсон Г. Дванадцять принципів производительности / Г. Эмерсон. – Москва : Экономика, 1992. – 224 с
3. Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор. – М. : НКПС Транспечать, 1925. – 276 с.

4. Карнегі Д. Як виробити впевненість у собі й впливати на людей, виступаючи публічно / Д. Карнегі; пер. з англ. – Рибінськ : Рибінський Будинок друку, 2007. – 205 с.
5. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : монографія / П.З. Капустянський. – Київ : ПК ДСЗУ, 2007. – 155 с.
6. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – Boston : Graduate School Administration, Harvard University, 1946. – 318 p.
7. Прусс Д.М. Комплексна система мотивації персоналу торговельних підприємств в умовах трансформації ринкових відносин / Д.М. Прусс // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2008. – № 4 (46). – С. 171-179.
8. Пригула О.В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва : монографія / О.В. Пригула [за ред. д.е.н., проф. ІРД НАН України М.А. Козоріза]. – Львів : ІРД НАН України, 2003. – 216 с.
9. Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу / Р.О. Ющенко // Управління розвитком : збірник наукових статей Харківського національного економічного університету. – 2011. – № 13 (110). – С. 47-49.
10. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві / О.М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 194-197.
11. Кича Л. М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л. М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2013. – № 26. – С. 72-76.
12. Бондаревська К.В. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії / Бондаревська К.В., Товмашенко Т.О// Молодий вчений. . – 2015. – № 3 (18). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyuvcheny.in.ua/files/journal/2015/3/04.pdf>
13. Лазненко О. В. Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду / О. В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 13(153). – С. 33-35.
14. Молодоженя М. Провідний зарубіжний досвід інноваційних форм стимулювання праці персоналу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_150973.doc.htm
15. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://library.if.ua/book/116/7812.html>

Рецензент д.е.н., професор Шубалий О.М.

УДК 339.166.5:330.341.1
Рудь Н.Т., д.е.н., професор
Копера К.
Луцький НТУ

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА КАПІТАЛ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА ЧАСОВІ ГОРИЗОНТИ

В статті досліджено інтелектуальний потенціал на трьох рівнях: підприємства, регіону, держави. Показано значення процесу перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал, їх взаємозв'язок та вплив часових параметрів. Виділено фінансові потоки формування інтелектуального капіталу. Наведені міжнародні рейтинги України з: фінансування в сферу досліджень і розробок, наявності кадрових ресурсів в сфері науки, взаємодії університетів і бізнесу, державних трансфертних механізмів закупівлі новітніх технологій і продукції та ефективності системи патентування в країні.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, об'єкти інтелектуальної власності, комерціалізація, фінансовий капітал, ресурси.

Рудь Н., Копера К.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И КАПИТАЛ: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВРЕМЕННЫЕ ГОРИЗОНТЫ

В статье исследован интеллектуальный потенциал на трех уровнях: предприятия, региона, государства. Показано значение процесса преобразования интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал, их взаимосвязь и влияние временных параметров. Выделены финансовые потоки формирования интеллектуального капитала. Приведены международные рейтинги Украины по: финансированию в сферу исследований и разработок, наличию кадровых ресурсов в сфере науки, взаимодействию университетов и бизнеса, государственных трансфертных механизмов закупки новейших технологий и продукции и эффективности системы патентования в стране.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, объекты интеллектуальной собственности, коммерциализация, финансовый капитал, ресурсы.