

УДК: 65.011.12

Ковальов В. М., Яковлєва Ю. В.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК МЕТОД УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА ПЕРСОНАЛОМ

В умовах ринку кожен керівник зацікавлений в позитивній динаміці показників ефективності функціонування підприємства. Відомо, що практика управління виділяє такі функції управління як організація, планування, мотивація та контроль. Оскільки всі функції управління реалізуються з участю людини, то стає питання: що спонукає робітника ефективно працювати? Тобто, з якими функціями управління пов'язана мотивація діяльності працівника, бо відомо, що саме з використанням ефективного мотиваційного механізму підвищується загальна ефективність функціонування підприємства.

Досліджуючи мотиваційні процеси, стає зрозумілим, що у суспільства виникає потреба в ефективному управлінні, а і в першу чергу, забезпеченні гідного існування персоналу підприємств до потрібних особистих і колективних результатів праці, завдяки об'єктивно діючому мотиваційному механізму.

Це задача не з легких і для економічної науки, і для практики, а також для держави, і для суспільства, бо її вирішення пов'язане з визначенням оплати праці на рівні, еквівалентному вартості робочої сили. А забезпечення такого рівня оплати пов'язане з економічними можливостями підприємств і господарських структур на різних рівнях управління економікою. Потрібні також наукові розробки критеріїв, показників і методів визначення оптимального рівня оплати праці в поєднанні з ефектом роботодавця. Тому цю тему слід вважати надзвичайно актуальною і важливою для науки і практики.

Розробці теоретичних основ аналізу мотиваційного процесу присвятили свої дослідження такі зарубіжні та вітчизняні учені-економісти як М. Мескон, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Р. Оуен, В. Кноррінг, В. Адамчук, Ю. Кокін, О. Віханський, О. Єгоршин, Р. Яковлев, Б. Генкін, О. Єськов, А. Колот, О. Грішнова, А. Калина тощо.

В роботах цих і інших учених розкриті теоретичні основи управління виробництвом і оплатою праці, визначені напрями розвитку нових форм оплати і стимулювання праці, застосування безтарифних форм нарахування заробітку, контрактних та пайових розподілів фонду оплати праці між виконавцями в залежності від їх особистого внеску в колективні виробничі результати підприємства тощо. Та виникає потреба в формуванні такого мотиваційного механізму, який би ґрунтувався на критеріях оптимізації економічного ефекту роботодавця від заохочувальних виплат і рівня їх соціальної відчутності для працівників і їхніх родин, в поєднанні з раціональною системою управління підприємствами та персоналом.

Як свідчить літературний огляд, єдність поглядів на сутність мотиваційного процесу у різних авторів відсутня. Так, на думку О. Віханського: «Мотивація – це сукупність внутрішніх та зовнішніх сил руху, які спонукають людину до діяльності, задають межі та форми діяльності та надають цій діяльності напрям, який орієнтується на досягнення визначених цілей» [1, с. 144]. О. Єгоршин вважає, що: «Мотивація – це процес спонукання людини до діяльності для досягнення цілей» [2, с. 457]. В дослідженнях Б. Генкіна визначено, що «Мотивація – це дія на поведінку людини для досягнення особистих, групових та суспільних цілей» [3, с. 133]. М. Мескон [4], М. Альберт, Ф. Хедоурі акцентують увагу на тому, що «Мотивація – це процес стимулювання себе та інших на діяльність, яка спрямована на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації» [2, с. 761]. Тому виникає потреба дати визначення категорії мотивації в якій була б визначена залежність процесу мотивації і управління, а також важелів, інтересів і цілей.

Метою дослідження є обґрунтування критеріїв і методів оцінки якості мотиваційного механізму стимулювання праці в структурі системи управління підприємствами і персоналом на макро- і мікрорівнях у машинобудівній галузі.

З урахуванням зазначених вище критеріїв, сутність процесу мотивації можна визначити як процес управління працею та заохочення персоналу через систему економічних і моральних важелів до необхідних трудових і виробничих результатів відповідно особистим і колективним інтересам, мотивам і потребам підприємств і суспільства.

З такого розуміння сутності мотиваційного процесу стає очевидним, що формування системи управління підприємствами і персоналом повинно ґрунтуватись на досягненні стратегічних цілей. Тому і мотиваційний механізм та система методів управління мають один об'єкт дії – персонал. Зокрема, система управління також ґрунтується на досягненні цілей різних рівнів управління, насамперед, стратегічних. Тобто, система методів управління в особі керівника підприємства зорієнтована на досягнення мети організації: досягнення максимального виробітку з мінімальними витратами. В цьому напрямі мотиваційний механізм спрямовано на виробничий результат, який відповідає корпоративним і колективним інтересам підприємства та особистим життєвим інтересам кожного працівника, які він може задовольнити в результаті трудової діяльності. З зазначеного вище випливає, що мотиваційний механізм варто розглядати не як окрему функцію управління а в сукупності з методами управління з метою пошуку спільних зон впливу на позитивні результати роботи працівника. Таке поєднання системи, що управляє, та системи, якою управляють, дозволяє досягти синергетичного ефекту. Для підтвердження викладених теоретичних засад нами побудована принципова схема взаємозв'язку мотиваційного механізму з системою методів управління в процесі дії на персонал (рис. 1).

З рис.1 видно, що мотиваційний механізм безпосередньо пов'язано з економічними методами управління, оскільки ефективність їх застосування передусім відбивається на основних показниках ефективної діяльності підприємства. Стимули ж морального заохочення тісно пов'язані з психологічними методами управління.

З економічної літератури і практики відомо, що мотивацію діяльності персоналу використовують як засіб підвищення продуктивності праці. Зокрема, за думкою В. Кноррінга, який вважає що «... роботу потрібно організовувати так, щоб вона приносила людині радість та задоволення. І лише, як наслідок реалізації цього постулату, буде досягнута висока продуктивність праці, ефективність діяльності та зростання доходів підприємства» [5, с. 55].

Зазначене підкреслює необхідність дослідження ефективності системи методів управління разом з мотиваційним механізмом.

Як було зазначено вище, найбільший зв'язок з мотиваційним механізмом існує у підсистемі стимулювання успішності праці системи економічних методів управління. Тому, перш за все, необхідно визначати ефективність функціонування саме цієї підсистеми. Для оцінки такої ефективності скористаємося методом розрахунку інтегральної оцінки потенціалу багатомірного динамічного об'єкту, які запропонував Шаланов М. В. [6].

Дані рис. 1 показують, що система економічних методів управління містить методи економічного стимулювання успішності праці через її оплату, методи фінансово-економічного управління, методи ціноутворення, інвестиційної та інноваційної політики. Кожна підсистема характеризується показниками ефективності її функціонування, на підставі яких розраховується інтегральний показник ефективності функціонування аналізованої підсистеми. При дослідженні взаємозв'язку мотиваційного механізму з методами управління розраховуємо інтегральний показник ефективності використання мотиваційного механізму, який об'єднує такі умовні позначення змінних показників:

X_{11} – індекс продуктивності праці;

X_{21} – індекс середньомісячної заробітної плати;

X_{31} – зарплатовіддача, грн/грн;

X_{41} – співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці.

Варто відзначити, що показник зарплатовіддачі $Z_{віддача}$ розраховано не за традиційною методикою як відношення обсягу реалізованої продукції до фонду оплати праці персоналу, а за формулою, яку запропоновано нами раніше [7]:

$$Z_{\text{віддача}} = \frac{\text{Обсяг реалізованої продукції} - \text{Фонд оплати праці}}{\text{Фонд оплати праці}} \quad (1)$$

Використання саме такого методу визначення зарплатовіддачі є більш коректним, оскільки за традиційною методикою розрахунку виникає подвійний результат.

За інтегральною оцінкою економічних методів стимулювання успішності праці, застосоване еталонне значення співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці, визначене за методом, який опубліковано нами раніше [8, с. 75].

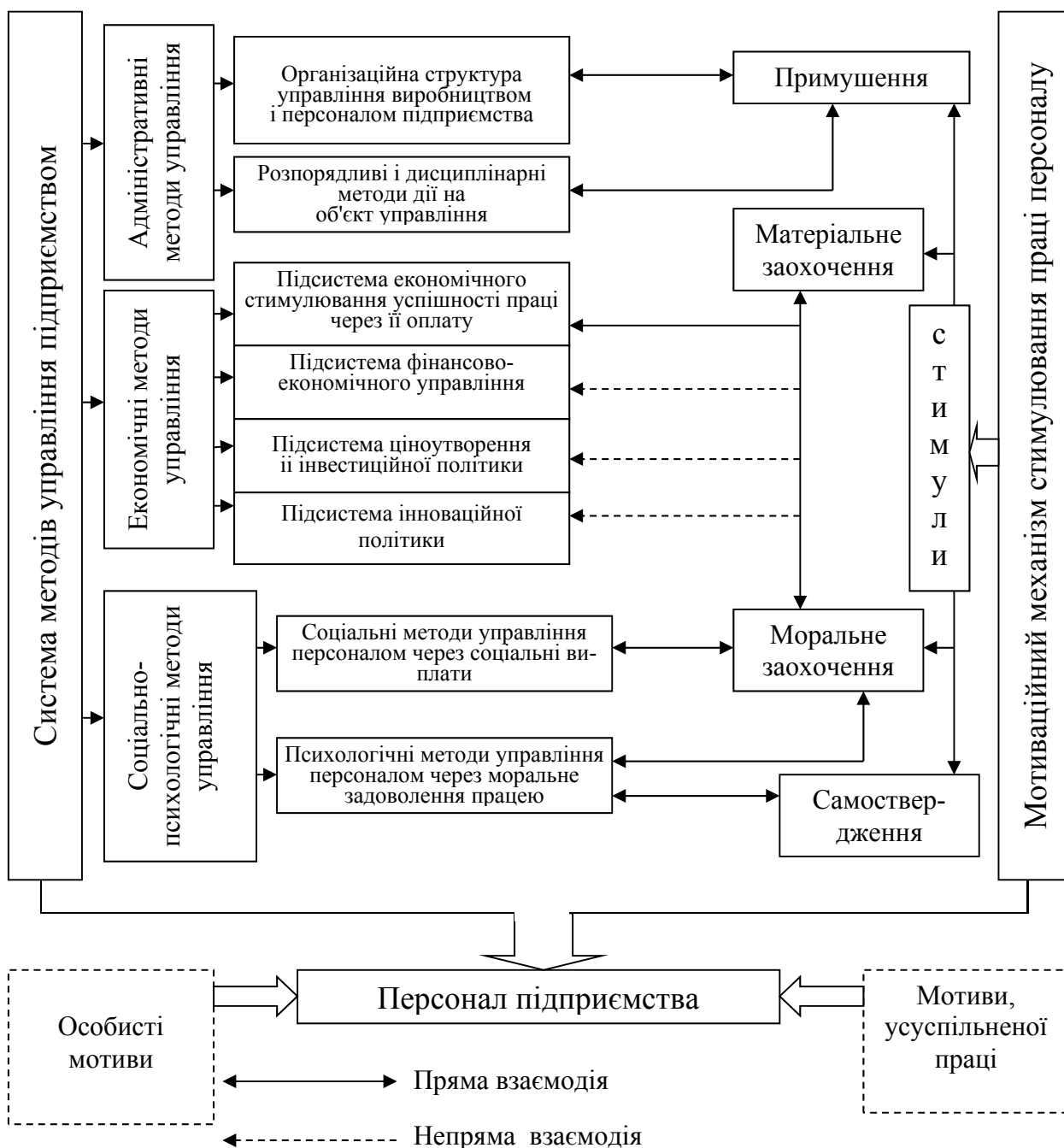


Рис. 1. Принципова схема взаємозв'язку мотиваційного механізму з системою методів управління в процесі дії на персонал

Проілюструємо метод інтегральної оцінки потенціалу багатомірного динамічного об'єкту на макро- та мікрорівнях.

Аналіз на макрорівні проведемо на підставі даних Держкомстату України за 2006–2010 рр. [9]. Об'єктом дослідження є показники стимулювання успішності праці у машинобудівній промисловості України, Донецької області та машинобудівних підприємств ПрАТ АМЗ «Вістек»; ПАТ «СКМЗ».

Методикою передбачено визначення потенційної функції управління підсистеми економічного стимулювання успішності праці через її оплату на макрорівні. Для зазначених вище об'єктів дослідження вона має вигляд (табл. 1).

Таблиця 1

Потенційна функція управління підсистеми економічного стимулювання успішності праці через її оплату на мікро- та макрорівнях

Об'єкт дослідження	Потенційна функція
Підсистема економічного стимулювання успішності праці на рівні:	
– галузі машинобудування України	$Y_{МУ} = 0,252Z_{11} + 0,441Z_{21} + 0,819Z_{31} + 0,266Z_{41}$
– машинобудівної промисловості Донецької області	$Y_{МДО} = 0,268Z_{11} + 0,611Z_{21} + 0,681Z_{31} + 0,302Z_{41}$
– ПрАТ АМЗ «Вістек»	$Y_{Вістек} = 0,278Z_{11} + 0,718Z_{21} + 0,328Z_{31} + 0,548Z_{41}$
– ПАТ «СКМЗ»	$Y_{СКМЗ} = 0,455Z_{11} + 0,699Z_{21} + 0,468Z_{31} + 0,291Z_{41}$

Де $Y_{МУ}$, $Y_{МДО}$, $Y_{Вістек}$, $Y_{СКМЗ}$ – потенційні функції з підсистеми «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» для галузей промисловості Донецької області, галузі машинобудування України, ПрАТ АМЗ «Вістек» та ПАТ СКМЗ; Z_{11} , Z_{21} , Z_{31} , Z_{41} – відповідно стандартизовані значення еталонних показників X_{11} , X_{21} , X_{31} , X_{41} .

За результатами дослідження встановлено, що розподіл пріоритетів управління підсистемою «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» на мікро- та макрорівні має ті особливості, що на макрорівні найбільшу частку в потенційній функції підсистеми «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» має показник зарплатовіддачі, а на мікрорівні – індекс середньомісячної заробітної плати.

Узагальнена характеристика пріоритетів управління показниками аналізованої підсистеми на мікро- та макрорівнях наведена в табл. 2.

Таблиця 2

Узагальнена характеристика пріоритетів управління показниками підсистеми «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» на мікро- та макрорівнях

Об'єкти дослідження	Розподіл пріоритетів управління за часткою (...) у потенційній функції			
	1 пріоритет	2 пріоритет	3 пріоритет	4 пріоритет
Галузь машинобудування України	Зарплатовіддача (0,819)	Індекс середньомісячної заробітної плати (0,441)	Співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці (0,266)	Індекс продуктивності праці (0,252)
Машинобудівна галузь Донецької області	Зарплатовіддача (0,681)	Індекс середньомісячної заробітної плати (0,611)	Співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці (0,302)	Індекс продуктивності праці (0,268)
ПрАТ АМЗ «Вістек»	Індекс середньомісячної заробітної плати (0,718)	Співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці (0,548)	Зарплатовіддача (0,328)	Індекс продуктивності праці (0,278)
ПАТ «СКМЗ»	Індекс середньомісячної заробітної плати (0,699)	Зарплатовіддача (0,468)	Індекс продуктивності праці (0,455)	Співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці (0,291)

Для більш наочного представлення інтегральної оцінки ефективності використання економічних методів управління в підсистемі «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» на мікро- та макрорівнях в динаміці відображено її фазовий портрет в табл. 3.

Таблиця 3

Інтегральна оцінка ефективності використання системи економічних методів управління в системі «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» на мікро- та макрорівнях

Роки	ПрАТ АМЗ «Вістек»	ПАТ «СКМЗ»	Машинобудування України	Машинобудування Донецької області
2006	56,03	65,38	58,56	73,67
2007	113,69	72,82	77,68	98,23
2008	82,89	80,24	77,18	103,80
2009	83,17	79,46	64,21	86,32
2010	91,52	85,25	66,17	96,52

Як свідчать дані табл. 3, в динаміці інтегральна оцінка підсистеми «Економічного стимулювання успішності праці через її оплату» набуває позитивного значення. Але у 2008–2009 рр. на всіх об'єктах дослідження є тенденція зниження інтегрального показника в динаміці, що викликано загостренням фінансово-економічної кризи. У 2010 році на всіх об'єктах дослідження спостерігається незначне збільшення комплексної оцінки, але до потенційного значення залишається від 3,48 до 33,83 %.

Дослідженнями встановлено, що основними показниками оцінки ефективності використання мотиваційного механізму є зарплатовіддача та частка засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції. Економічна сутність аналізу динаміки зміни цих показників виявляється у встановленій залежності між ефективністю заохочувальних виплат за мотиваційним механізмом і порогом соціальної відчутності заохочувальних виплат для найманих працівників і їхніх родин. Тобто визначення співвідношення між економічним потенціалом господарюючого суб'єкту (його можливістю забезпечувати певний рівень оплати праці) та соціальною задоволеністю персоналу своїм економічним становищем.

Достовірність аналізу досягається встановленням залежності між аналізованими показниками і виявленням ступеню зв'язку між ними.

З цією метою проаналізуємо динаміку частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі на макроекономічному рівні для машинобудівної галузі України та Донецької області, а також на мікрорівні для ПрАТ АМЗ «Вістек» та ПАТ «СКМЗ», (рис. 2–5). Як свідчать дані рис. 2–5, в галузях машинобудування на рівнях держави та регіону спостерігається зворотна залежність між розміром частки фонду оплати праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачею.

Аналіз динаміки частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі для ПрАТ АМЗ «Вістек» та ПАТ «СКМЗ» також свідчить про існування зворотної залежності між розміром частки фонду оплати праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачею.

З метою обґрунтування існування функціонально зворотної залежності між розміром частки фонду оплати праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачею на мікро- та макрорівнях, наведемо результати кореляційно-регресійного аналізу (табл. 4).

Таблиця 4

Результати кореляційно-регресійного аналізу залежності зарплатовіддачі (y) від частки фонду оплати праці в реалізованій продукції (x) на мікро- та макрорівні

Об'єкт дослідження	Рівняння регресії	Коефіцієнт кореляції	Коефіцієнт детермінації
Машинобудівна галузь України	$y = -0,548x + 13,88$	$r_{xy} = -0,997$	$R_{xy}^2 = 0,994$
Машинобудівна галузь Донецької області	$y = -1,286x + 21,75$	$r_{xy} = -0,998$	$R_{xy}^2 = 0,995$
ПрАТ АМЗ «Вістек»	$y = -1,971x + 29,05$	$r_{xy} = -0,988$	$R_{xy}^2 = 0,997$
ПАТ «СКМЗ»	$y = -0,633x + 15,96$	$r_{xy} = -0,976$	$R_{xy}^2 = 0,952$



Рис. 2. Динаміка зміни частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі машинобудівної галузі України за 2006–2010 рр.

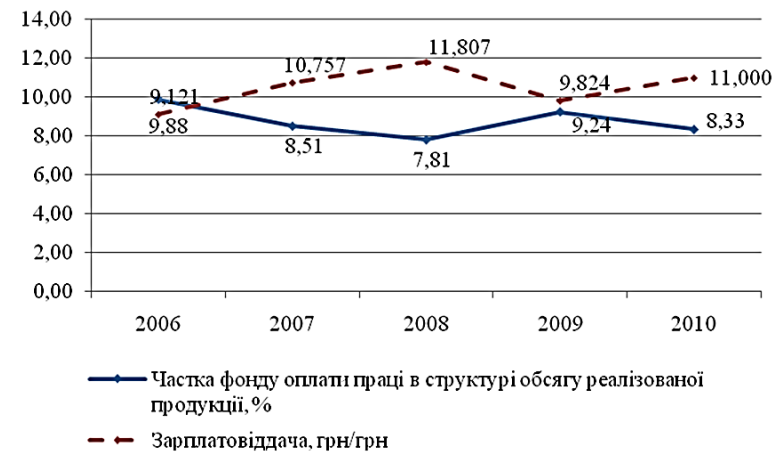


Рис. 3. Динаміка зміни частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі машинобудівної галузі Донецької області за 2006–2010 рр.



Рис. 4. Динаміка зміни частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі на ПрАТ АМЗ «Вістек» за 2006–2010 рр.

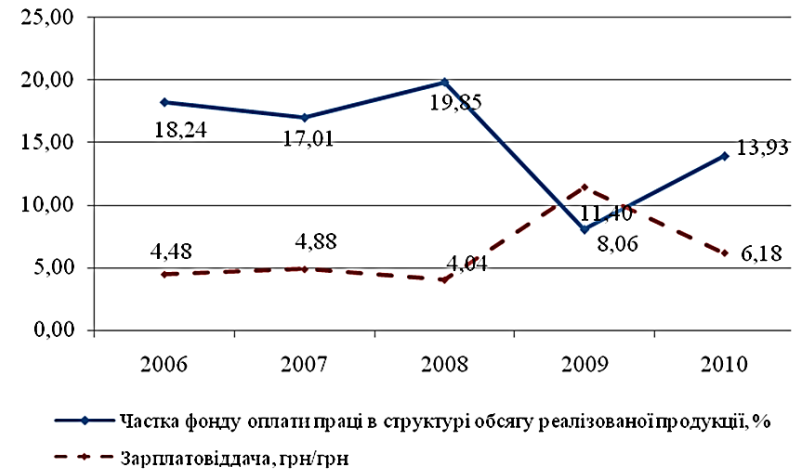


Рис. 5. Динаміка зміни частки засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції та зарплатовіддачі на ПАТ «СКМЗ» за 2006–2010 рр.

На підставі аналізу результатів, наведених в табл. 4, зроблено висновок про існування тісної зворотної залежності, близької до функціональної, рівня зарплатовіддачі від частки фонду оплати праці в реалізованій продукції на макрорівні, про що свідчить рівень коефіцієнта кореляції (-0,99). Значення коефіцієнту детермінації дозволяє зробити висновок, що в машинобудівній галузі України 99,4 %, а в Донецькій області 99,5 % варіації зарплатовіддачі пояснюється зміною питомої ваги засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції. Значення коефіцієнту детермінації дозволяє зробити висновок, що на ПрАТ «Артемівський машинобудівний завод «Вістек» 98,8 %, а на ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод» 95,2 % варіації зарплатовіддачі пояснюється зміною частки засобів на оплату праці в структурі обсягу реалізованої продукції.

ВИСНОВКИ

Отримані результати доводять існування взаємозв'язків між інтегральною оцінкою ефективності економічного стимулювання успішності праці, як методу управління персоналом, та мотиваційним механізмом через показник зарплатовіддачі. Так, в потенційних функціях на мікро- та макрорівнях найбільшу частку займає значення саме цього показника. Зарплатовіддача є також одним з показників ефективності функціонування мотиваційного механізму, тому було досліджено її варіацію в залежності від зміни рівня засобів на оплату праці в структурі реалізованої продукції на мікро- та макрорівнях. Проведеними дослідженнями встановлено, що між ними існує зворотній зв'язок, близький до функціонального. Тобто, рівень зарплатовіддачі залежить не тільки від економічних чинників, а і від соціальних. Тому розробка саме соціально-економічної кадрової політики дозволить досягнути задоволення інтересів як роботодавця так і персоналу підприємства.

Практичне застосування наведених теоретичних положень та принципової схеми взаємозв'язку мотиваційного механізму з системою методів управління в процесі дії на персонал дозволить керівнику не тільки покращити існуючий мотиваційний механізм, але й підвищити ефективність функціонування системи методів управління підприємством та персоналом, що пояснюється ефектом синергії.

Перспективами подальших досліджень є виявлення взаємозв'язків між соціально-психологічними методами управління підприємством з мотиваційним механізмом, що дає змогу в подальшому кількісно визначати пропорції зміни рівня ефекту роботодавців та рівня добробуту найманих працівників відповідно до дії економічного Закону про оплату праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2006. – 670 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 5-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – 720 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересм. и доп. – М. : Норма, 2009. – 462 с.
4. Мескон М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2004. – 800 с.
5. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления : учебник для вузов / В. И. Кнорринг. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : НОРМА, 2001. – 528 с.
6. Шаланов Н. В. Системный анализ : учебное пособие / Н. В. Шаланов. – Новосибирск : НГИ, 2006. – 250 с.
7. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Красноармійськ : Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ. – Том 1. – С. 75–83.
8. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва. – МОНМС України : Українська інженерно-педагогічна академія. – Харків, 2011. – 204 с.
9. Державна установа «Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua>.