

Артюхова І.В., Мамутова Т.Р.

УДК 005.95/96

МІСЦЕ СИСТЕМИ СТИМУЛІВ ПЕРСОНАЛУ В МЕХАНІЗМІ УЗГОДЖЕННЯ ЦІЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ З ІНТЕРЕСАМИ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Розглянута проблема персоналу, його формування, розвитку та раціонального використання, а також визначено та досліджено місце системи стимулів персоналу в механізмі узгодження цілей організації з інтересами працівників.

Ключові слова: управління персоналом, мотивація до праці, оцінка персоналу, система стимулів.

Аннотация. Рассмотрена проблема персонала, его формирования, развития и рационального использования, а также определено и исследовано место системы стимулов персонала в механизме согласования целей организации с интересами работников.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация к труду, оценка персонала, система стимулов.

Summary. The problem of personnel, its formation, development and management, defined and explored the position of system with stimulating employees in mechanism, in balance of vision in organization with interesting of employees.

Analyzed the creation of an effective system of incentives personnel motivation as the driving mechanism for fast, high quality and creative impact of the labor force in the face of global competition.

A study of the problems the authors concluded that it is the stimulation of work creates the conditions for the emergence of the employee motivation to work more efficiently and implementation of this motif in the labor process. In this case, the incentive system used should have a direct communication flow, allowing you to transfer an impact on the labor collective and feedback channels to track the effectiveness of various methods of stimulation and specific activities.

Keywords: personnel management, motivation to work, personnel evaluation, the system of incentives.

Місце системи стимулів персоналу в механізмі узгодження цілей організації з інтересами працівників

Постановка проблеми. Проблема персоналу, його формування, розвитку та раціонального використання одна з найважливіших проблем управління. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинне придбати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи.

Мета статті – визначити та дослідити місце системи стимулів персоналу в механізмі узгодження цілей організації з інтересами працівників.

Аналіз останніх публікацій. Проблема теорії, методології і практики управління персоналом присвятили наукові праці закордонні і вітчизняні економісти, такі як: Галенко В.П., Бойчик І. Назарова Г.В., Ведмедь А.Р., Нагорский Ю.А. [1-5] та інші. В науковій літературі можна зустріти приклади різного тлумачення поняття «управління персоналом». Одні автори у визначенні оперують цілком та методами, за допомогою котрих можна досягти цієї мети, тобто акцентують увагу на організаційному аспекті управління [1, 4]. Інші у визначенні найбільшого значення надають частині, що відображає функціональний бік управління. Типовим прикладом першого підходу є визначення В.П. Галенко: «Управління персоналом – це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств» [1, с. 10].

Інший підхід відображається у визначенні управління персоналом, що прийнятий в німецькій школі менеджменту: «Управління персоналом – область діяльності, найважливішими елементами котрої являються визначення потреби у персоналі, залучення персоналу, задіяння в роботі, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, та структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в досягненні успіху, управління затратами на персонал та керівництво співробітниками» [2, с. 117]. Слід видзначити, що у сучасних умовах поряд із фінансовим та виробничим капіталом дедалі важливішими ресурсами стають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, ділові якості, ціннісно-мотиваційна сфера працівників, тому кадри є суб'єктом управління. Здатність персоналу бути об'єктом і суб'єктом управління основна особливість управління персоналом в організації.

Результати дослідження. В основі процвітання будь-якої організації в сучасній економіці лежить система управління персоналом як головний ресурс розвитку і зростання. Мотивація до праці та пов'язане з цим стан організаційної культури – значущі фактори успіху будь-якої організації, особливо організацій у сфері послуг, які в більшій мірі залежать від ефективності відносин персоналу і клієнта. З точки зору психології працівника, можна сказати, що чим краще роботодавець ставиться до персоналу, ніж краще умови їх роботи, тим якісніше надається послуга, отже, зростає ступінь задовільних споживачів, що збільшує дохід власника сервісної організації. Уявімо цю залежність у вигляді схеми (рис. 1).

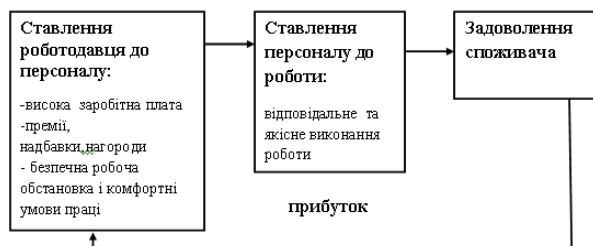


Рис. 1. Вплив відносин роботодавця і персоналу на прибуток організації.

Система стимулювання персоналу діє з моменту народження організації. Різні організаційні гарантії і можливості, а також конкретні винагороди (матеріальні та нематеріальні) в якості стимулюючих впливів на свою мотивацію працівник отримує не тільки за результатами праці, але також до і в ході виконання своїх обов'язків.

За внутрішнім замкнутим ланцюжком, що представлено на рисунку 2, здійснюється функціонування організаційно-мотиваційного механізму управління. Як можна бачити, система стимулів стає сполучною ланкою між мотиваційними спрямуваннями працівника, що трансформуються в його трудову активність і кінцевими результатами діяльності, оскільки, «будь-який з стимулів можна залучити тільки на підставі оцінювання співробітника, його якостей і досягнень. Те ж стосується оцінки персоналу в цілому - вона обґрунтовує комплекс стимулюючих факторів загального характеру, наприклад, соціальні пільги, корпоративні привілеї» [3, с. 12].

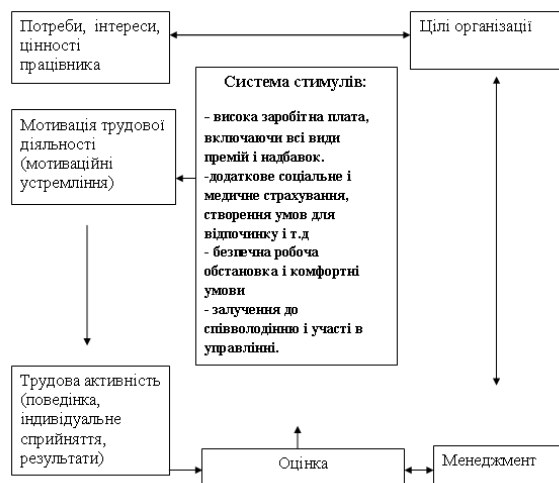


Рис. 2. Місце системи стимулів персоналу в механізмі узгодження цілей організації з інтересами працівників.

Управління персоналом все більшою мірою повинно мати соціальну спрямованість, орієнтуватися на інтереси працівника. При цьому необхідне узгодження рішень, що приймаються, не тільки з інтересами виробництва, а й з інтересами його соціальної складової – колективу підприємства. Тобто управління має передбачати:

- створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації;
- поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень;
- гнучке та адаптоване використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури [4, с. 110].

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома найголовнішими факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників.

Знання є основою розвитку здібностей персоналу, сприяє формуванню особистого потенціалу. Можливості виражають умови використання отриманих знань, визначають їх корисність, реалізацію. Розвиток персоналу пов'язаний насамперед з приведенням у відповідність знань працівників та їхніх можливостей. Виходячи зі своїх можливостей і на основі своєї діяльності співробітники набувають необхідного досвіду [5, с. 150].

Поведінка персоналу все більшу роль відіграє за групового управління, солідарного стилю лідерства. Розвиток персоналу неможливо забезпечити тільки на основі підвищення знань і можливостей. Необхідно враховувати особливості поведінки, взаємовідносин, міжособистісних і неформальних комунікацій.

Висновки і подальші напрямки дослідження з проблеми. Персонал організації є об'єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу. Стимулювання праці створює умови для усвідомлення працівником, що він може працювати більш продуктивно, і виникнення бажання, трудитися більш продуктивно. Тобто появи у працівника мотивів до більш ефективної праці і реалізації цього мотиву (мотивів) у процесі праці.

Система стимулів передбачає:

- високу заробітну плату, включаючи всі види премій і надбавок;
- додаткове соціальне і медичне страхування, створення умов для відпочинку і т.д.;
- безпечну робочу обстановку і комфортні умови;
- залучення до співволодіння і участі в управлінні.

Таким чином, створення системи стимулювання праці в організації є складною комплексною задачею, яка передбачає вирішення економічних, соціальних, психологічних, організаційних завдань. При цьому використовується система стимулювання повинна мати як прямий комунікаційний потік, що дозволяє передавати вплив на трудовий колектив, так і канали зворотного зв'язку, що дозволяють відслідковувати ефективність різних методів стимулювання і конкретних заходів.

Джерела та література :

1. Галенко В. П. Управление персоналом: лидерство, мотивация, процедуры, эффективная команда: учебное пособие / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 235 с.
2. Бойчик І. Економіка підприємства: навч. посібник / І. Бойчик. – 2-ге видання. – К., 2007. – 528 с.
3. Нагорский Ю.А. Концепция стимулирующей оценки персонала организации / Ю. А. Нагорский // Экономика Крыма.- 2009.-№29.- С. 12-15
4. Ведмедь А. Р. Повышение эффективности управления персоналом сервисных организаций/ А. Р. Ведмедь, Т. А. Охрименко // Экономика Крыма. - № 4. – 2008. –С. 110-112
5. Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2(27). – С. 150-154.

Никифорова О.В.

УДК 331.28

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВЫЕ ДОХОДЫ

***Аннотация.** Анализируется неоднозначность влияния института минимальной заработной платы на состояние доходов населения. В работе предлагается разработанный под задачу оценки степени и направления влияния фактора минимальной заработной платы на изменение средней заработной платы модельный базис. Построение на украинских данных предложенных в его рамках моделей позволило подтвердить эмпирически верность гипотезы о положительном влиянии минимальной заработной платы на рост средних трудовых доходов населения в Украине.*

***Ключевые слова:** минимальная заработная плата, средняя заработная плата, рынок труда, модели, международная организация труда.*

***Анотація.** Аналізується неоднозначність впливу інституту мінімальної заробітної плати на стан доходів населення. У роботі пропонується розроблений під завдання оцінки ступеня та напрямку впливу фактора мінімальної заробітної плати на зміну середньої заробітної плати модельний базис. Побудова на українських даних запропонованих у його рамках моделей дозволила підтвердити емпірично вірність гіпотези про позитивний вплив мінімальної заробітної плати на зростання середніх трудових доходів населення в Україні.*

***Ключові слова:** мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, ринок праці, моделі, міжнародна організація праці.*

***Summary.** We analyze the ambiguity effect of the minimum wage institute on the formation of average labour incomes. This paper is developed under the task of assessing the extent and direction of the influence of the minimum wage factor on the change in the average wage in Ukraine. The model basis for solving this problem were proposed and built on Ukrainian monthly data for the period from 2002 to 2012. Proposed models have allowed to empirically confirm the hypothesis about the positive impact of minimum wages changes fixing on structure and size of average labor incomes in Ukraine. It does not take into account the loss of purchasing power of the population; we used data on average wages as the main indicator of labor income of the population of Ukraine.*

Offered several models to explain the relationship between the minimum and average wages. It will allow a further check on conclusions about the adoption of the hypothesis. Regression models were constructed explicitly allow to interpret the impact of the minimum wage to the average wage as a positive. However, this does not prove the necessity of the legislative fixing of minimum wages in Ukraine, because its effect on the purchasing power of the population has not been studied yet.

***Keywords:** minimum wage, average wage, labor market, models, international labor organization.*

Минимальная заработная плата призвана регулировать доходы наименее обеспеченных и социально-незащищенных слоев населения. Однако её влияние на рынок не ограничивается этим. Законодательная фиксация и рост минимальной заработной платы изменяют общую структуру доходов населения, может вызывать увольнения и безработицу, повлиять на уровень цен и покупательную способность населения.