

данная имитационная модель подтверждает фрактальную природу рынка, где ИВГ как самоподобные иррегулярные объекты (временные фракталы), формируют рынок как социально-экономическую систему;

эффективность (прибыльность операций), количество сделок и сигналов при использовании модели зависят от выбора глубины рабочего и стратегического ИВГ. С увеличением глубины рабочего ИВГ размер дохода из расчета на одну сделку (эффективность модели) увеличивается и существенно превышает размер торгового депозита (\$ 1000). То есть рентабельность каждой операции в среднем более 100%;

доход, который получает участник рынка, зависит от оптимального выбора стратегического и рабочего ИВГ при существующих изменениях рынка. Колебание значений определяется случайным "шумом".

Литература: 1. Якимкин В. Н. Финансовый дилинг. Кн. 1. — М.: ИКФ Омега-Л, 2001. — 469с. 2. Сигел Э. Практическая бизнес-статистика. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2004. — 1056 с. 3. Петерс Э. Хаос и порядок на рынках капитала. Новый аналитический взгляд на циклы, цены и изменчивость рынка: Пер. с англ. — М.: Мир, 2000. — 334с. 4. Куссей М. Ю. Прогнозное моделирование динамики трендов на FOREX с учетом фрактальности и рефлексивности рынка // Культура народов Причерноморья. — Т. 1 — 2004. — №48 — С. 35 — 39. 5. Друзин Р. В. Применение показателя Херста в исследовании валютной пары доллар США-Евро // Сборник научных работ. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Тематичний випуск "Технічний прогрес і ефективність виробництва". — Харків: НТУ "ХПІ" 2004. — №25. — С. 101 — 104. 6. www. forexite. com.

*Стаття надійшла до редакції
11.01.2006 р.*

УДК 174.4+65.014.1

Нагорський Ю. А.

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМУ ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

In the article the different forms and methods of staff's motivation and their influence on the enterprise economic results are studied. The alternative variant that allows distributing the wages fund in accordance with the employee's qualification and individual work results is offered.

Господарський кодекс України, розроблений у сучасних ринкових умовах, передбачає "зростання ділової активності суб'єктів господарювання, розвиток підприємництва і на цьому підґрунті підвищення ефективності суспільного виробництва, його соціальну спрямованість відповідно до вимог Конституції України" [1, с. 3]. Звичайно, підвищення ефективності суспільного виробництва неможливе без активізації діяльності суб'єктів господарювання. Останнє в ринкових умовах досягається за допомогою належного регулювання оплати праці працівників. Це закріплено Кодексом законів про працю України (ст. 94): "розмір заробітної платні залежить від складності та умов виконаної роботи, професійних ділових якостей працівника,

результатів його праці і господарської діяльності підприємства" [2, с. 56]. В ньому чітко вказано на необхідність дотримання співвідношення заробітної платні і результатів праці. Саме це завдання до цього дня залишається особливо складним у ринкових умовах.

Багато вчених, фахівців, підприємців працюють над цією проблемою, використовують різні підходи, прагнуть досягнути певних результатів для локальних цілей. Разом з тим, багато аспектів даної проблеми залишаються неохопленими, оскільки в нових умовах господарювання неоднозначні навіть підходи до її вирішення. Побудова в Україні ринкової економіки, — пише А. С. Афонін, — є не самоціллю, а засобом вирішення "складного завдання — завдання ефективною мотивації, забезпечення процесів, прийомів, методів, які спонукають людей на досягнення їх власних цілей і цілей організації", при цьому звертає увагу на те, що "виникає вельми небезпечна помилка та ілюзія щодо легкості пізнання мистецтва мотивації" [3, с. 4 — 5, 7].

Голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики і праці В. Хара у статті про необхідність найшвидшого введення тарифної мережі справедливо відзначає: "при переході до ринкової економіки актуальною проблемою стала диференційована оплата праці залежно від кваліфікації, трудового внеску і обсягу виконаної роботи. В умовах підприємництва таку диференціацію провести простіше, адже там, не порушуючи чинного законодавства, можна більш гнучко використовувати фонд заробітної платні" [4].

У процесі вивчення проблем, пов'язаних з мотивацією персоналу, ряд фахівців прийшли до висновку про те, що "доти, поки люди не почнуть вважати, що вони одержують справедливу винагороду, вони прагнутимуть зменшувати інтенсивність праці" [5, с. 63]. Можливо, така категоричність постановки питання не завжди відповідає стану речей і не є характерною для всіх учасників трудового процесу, але вона має місце. Разом з тим також є справедливим вислів, що "менеджери, які прагнуть посилити мотивацію персоналу, повинні сформулювати високі, але реальний рівень результатів, очікуваних від підлеглих" [5, с. 63].

Аналіз заробітної платні в Україні щодо інших країн свідчить про те, що вона має вкрай низький рівень і не завжди адекватна витратам праці. Досліджуючи цю проблему, А. Гальчинський прийшов до висновку, що в Україні заробітна платня в 12 разів нижче, ніж у Польщі, і в 1,8 разів, ніж у Росії. При такому рівні, — зазначає він, — зарплатня повністю втрачає стимулюючу функцію, у тому числі і в питаннях продуктивності праці, науково-технічного прогресу [6, с. 14]. Звісно, що при низькому рівні заробітної платні всіх категорій працівників (вчених, фахівців, робітників) важко здійснювати прогресивні розробки і впроваджувати їх у виробництво. За відсутності останнього не можна досягти високого рівня соціально-економічного розвитку суспільства.

У ринкових умовах, коли змінилася система господарювання, стали діяти інші економічні важелі, з'явилися інші методи і підходи до мотивації персоналу. Проте на різних фірмах, підприємствах і організаціях вони настільки різноспрямовані, що складно піддаються узагальненню і розповсюдженню, оскільки різні масштаби, види діяльності, традиції, які не підлягають порівнянню на давно функціонуючих підприємствах і знову створених, на державних і приватних підприємствах, великих і дрібних фірмах.

Завдання полягає у виділенні спільних і приватних питань загальної проблеми мотивації персоналу, її взаємозв'язку з результатами діяльності конкретного працівника і підприємства в цілому з тим, щоб забезпечити результативність суспільної діяльності і соціально-економічного розвитку колективу в цілому.

Необхідно, щоб підприємці, приділяючи важливу увагу питанням оплати праці та мотивації персоналу, разом із вченими, фахівцями активно їх вирішували. Це дійсно буде сприяти соціально-економічному прогресу суспільства.

Обґрунтований та оптимальний шлях вирішення даної проблеми вбачається в аналізі накопиченого досвіду як теоретичного, так і практичного, його послідовного розповсюдження і поглиблення на інші об'єкти з урахуванням специфічних особливостей конкретних підприємств (організацій), поставлених перед ними завдань, у тому числі перспективних.

Аналізуючи досвід промислових підприємств, слід зазначити, що зарплатня управлінському персоналу (керівникам, фахівцям, технічним виконавцям) виплачується відповідно до їх посадових окладів, тобто шляхом нарахування ставок і окладів. У цьому випадку міра оплати випереджає міру праці, оскільки спочатку встановлюється гарантований розмір ставки (окладу), а вже потім "під нього" передбачається адекватний трудовий внесок, тобто допускається можливість їх виплати без досягнення працівниками відповідних результатів. В цьому випадку багато хто не прагне досягати необхідних (поліпшених) результатів, оскільки і без цього можна одержати, як мінімум, гарантовану ставку або оклад.

Такий механізм організації оплати праці не в усьому відповідає економічному закону розподілу по праці, принципу соціальної справедливості, оскільки допускає рівну винагороду за нерівну працю.

Премії за основні результати діяльності є більш поширеною формою зв'язку оплати з результатами праці (особистими і колективними). Проте показники преміювання не завжди встановлюються такі, на динаміку яких працівники можуть впливати і відповідно формувати свій заробіток. Використання численних видів доплат і надбавок до основної заробітної платні, покликаних стимулювати ділові якості працівника, також не завжди відповідають обсягу трудових витрат і не забезпечують тісний взаємозв'язок з результатами роботи індивідуума і підприємства в цілому. Саме в цьому вбачається одна з основних причин соціальної незадоволеності, недовикористовування працюючими фізичних і інтелектуальних здібностей на своїй основній роботі.

Все це дозволяє зробити висновок про те, що первинним при розробці мотиваційного механізму повинно бути встановлення матеріальної винагороди з урахуванням кваліфікації працівника, яка дозволяє якісно і результативно виконувати функціональні обов'язки (конкретні види діяльності). При однозначному сприйнятті даної концепції з боку автора цього дослідження розглядаються різні шляхи та методи її реалізації. Одним із можливих альтернативних варіантів автор вважає правомірним і результативним вживання корегуючих коефіцієнтів, встановлених до певного базового значення заробітку працівника. Як початкову базу пропонується встановлювати рівень постійної заробітної платні, який для всіх категорій працівників повинен бути не нижчим за мінімальний заробіток, встановлений у законодавчому порядку на даний період часу. При цьому постійна частина заробітної платні не повинна змінюватися при збільшенні або зменшенні обсягів виробництва (або інших показників) по відношенню до планового рівня.

Інша частина заробітку буде змінною величиною і збільшуватися залежно від: складності виконаної роботи; ступеня самостійності при виконанні роботи; рівня відповідальності за кінцеві результати; кількості підлеглих фахівців, якості їх праці.

За кожним із перерахованих критеріїв встановлюється корегуючий коефіцієнт, рівень якого визначають експерти або керівник з урахуванням змісту і характеру виконуваної роботи.

Ця методика припускає можливим визначати розмір заробітної платні конкретного працівника за формулою:

$$Z_i = \frac{K_i \times T_i}{\sum_i K_i \times T} \text{ФОП},$$

де Z_i — розмір заробітної платні певного i -го працівника;

K_i — корегуючий коефіцієнт певного i -го працівника;

T_i — кількість робочого часу, відпрацьованого i -м працівником;

n — загальна чисельність працівників даного підрозділу (підприємства);

T — кількість часу, відпрацьованого всіма працівниками даного підрозділу (підприємства), за яким проводиться розрахунок;

ФОП — фонд оплати праці, виділений даному підрозділу (підприємству).

Дана формула показує, яку частку єдиного фонду оплати праці повинен одержати конкретний працівник відповідно до його кваліфікаційного рівня та якості праці. Крім того, співвідношення в оплаті працівників різних категорій доцільно встановлювати у досить широкому діапазоні, що дозволить більш активно стимулювати творчу, ефективну працю, відповідалі відношення працівників до своїх обов'язків. Конкретні розміри співвідношень можуть визначати безпосередні керівники (або призначені ними експерти) з урахуванням конкретного трудового внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства (підрозділу). Тим самим діапазон співвідношень створить умови для того, щоб в оплаті праці враховувалися не тільки кваліфікація працівників, їх потенційні можливості, але також їх реальний трудовий внесок.

Визначення заробітку працівника відповідно до вищевказаної формули дозволяє встановити пряму залежність рівня оплати праці працівника не тільки від ступеня реалізації його потенційних здібностей і трудового внеску, але й від результатів роботи трудового колективу в цілому. При цій моделі організації заробітної платні стає матеріально не вигідно працювати не в повне навантаження. Тим самим на практиці може забезпечуватися органічне поєднання колективного і особистого інтересу, інтересу підприємства і кожного працівника. При цьому необхідно враховувати інтенсивність праці, виконання норм і встановлених завдань.

Реалізація запропонованої концепції організації оплати праці може дозволити значно скоротити масштаб і вживання різних видів премій, доплат і надбавок або надати відмовитися від них повністю. Це зумовлено тим, що показники, які зараз стимулюються механізмом премій, доплат і надбавок, можуть бути враховані в запропонованому варіанті організації заробітної платні доцільним вживанням співвідношень в оплаті праці різного рівня кваліфікації і якості за допомогою відповідного корегуючого коефіцієнта. Крім того, в запропонованій моделі організації оплати праці єдиний ФОП розподіляється між працівниками практично без залишку, тому джерело для виплати премій, доплат і надбавок буде відсутнє.

Скорочення кількості премій, доплат і надбавок або повне їх виключення з системи організації заробітної платні значно спростить механізм оплати праці, зробить його більш зрозумілим і доступним для працівників. Крім того, буде досягнута головна мета — прямий взаємозв'язок (взаємозалежність) оплати праці та результатів діяльності підприємства.

Література: 1. Хозяйственный кодекс Украины. — Харьков: ООО "Одиссей", 2005. — 256 с. 2. Кодекс законов о труде Украины (по состоянию на 1 февраля 1999 г.). — Харьков: Одиссей, 1999. — 160 с. 3. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. — К.: МЗУУП, 1994. — 304 с. 4. Хара В. Введение Единой тарифной сетки — предпосылка дифференцированного повышения оплаты труда // Голос Украины. — 2005. — №214. — С. 1 — 2. 5. Менеджмент персонала: Уч. пособие / Л. В. Балабанова, С. М. Коломывцева, Л. А. Полонская. — Донецк: "Донбас", 1996. — 132 с. 6. Гальчинский А. Восстановит дееспособность государства // Экономика Украины. — 2000. — №8. — С. 14.

Стаття надійшла до редакції
12.01.2006 р.