

ють можливість підвищення конкурентоспроможності організації за рахунок реформування процесів розвитку інтелектуальної власності на промислових підприємствах.

Результати викладених в даній публікації досліджень чітко визначають питання, що потребують подальших вивчень, а саме: механізми обробки інформації на конкретних підприємствах; системи винагороди працівників за ініціацію ідей щодо структуризації інформаційних потоків залежно від галузі діяльності підприємства.

1.Бурлацкий Ф., Тоффлер О. Диалог. «Третья волна» – куда идёт мир? // Литературная газета» от 29 апреля 1987 г. – С.13.

2.Экономическая информатика: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. В.В.Евдокимова. – СПб.: Питер, 1997. – 592 с.

3.Коренной А.А. Информация и коммуникация. – К.: Наукова думка, 1986. – 144с.

4.Мамионов А.Г. Управление и информация. – М.: Наука, 1975. – 185 с.

5.Урсул А.Д. Информация. – М.: Наука, 1971. – 294 с.

Отримано 06.01.2004

УДК 338 : 6С (075)

О.М.ГУБА

Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОКАЗНИКА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Розглядається система показників, що є складовими стимулювання праці, на основі досліджень інших вчених та власних досліджень автора дається його визначення.

Актуальність теоретичного дослідження показника стимулювання праці підтверджується тим, що досі ще немає чіткого повного його визначення. В будь-якій науковій сфері перш ніж досягти певних практичних результатів вчені проводять теоретичні дослідження. Так, з цього питання найвідомішими є роботи Д.П.Богиня [1], Й.С.Завадського [2], Г.В.Щекіна [3] та ін.

При проведенні дослідження цієї сфери виникло питання: “Що таке стимулювання праці?”, – але чіткого визначення, автор не знайшов. Крім того не має ієрархічної класифікації показників цієї сфери науки про працю.

На основі розробок перелічених вчених автор поставив перед собою завдання розробити класифікацію показників сфери організації праці і дати визначення показнику стимулювання праці.

Принципом пропонованої класифікації є горизонтальний розділ на складові і узагальнюючі показники, а вертикально на три рівні складності. Класифікація представлена в таблиці.

Класифікація показників для проведення теоретичного аналізу показника стимулювання праці

Рівень показника	Назва показника	Складові показника
III рівень складності	Організація праці	Поділ та кооперування праці
		Організація та обслуговування робочих місць
		Стимулювання, планування та облік праці
		Впровадження раціональних прийомів і методів праці
II рівень складності	Стимулювання праці	Праця
		Персонал
I рівень складності	Персонал	Необхідна професійна підготовка
		Досвід практичної діяльності
	Праця	Мотив
		Зміст

Як бачимо з таблиці, найпростішими в цій схемі, інакше кажучи, базовими показниками є праця і персонa. Для повнішого теоретичного аналізу автором був відстежений ще й історичний розвиток перелічених вище показників.

За класифікацією, представленою в таблиці, основою визначення “праця”, є два показники: мотив і зміст. Розглянемо модифікацію мотиву.

У вітчизняній літературі можна виділити два визначення цього фактору:

мотив – внутрішня стійка психологічна причина чи поводження вчинку [1, с.307];

мотив – усвідомлена спонукаюча причина, основа, підстава, до якої дії чи вчинку [2, с.440].

За першим визначенням мотив – це причина, що зумовлена внутрішнім психологічним станом людини, а за другим – це усвідомлена причина, що спонукає. На думку автора, мотиви людей більш складна категорія і підвладна вона багатьом факторам психологічного, фізичного, виховного характерів. Тому, на думку автора, мотив – це як внутрішня, так і зовнішня причина, основа, підстава, обумовлена особистістю людини, і спонукаюча до певних дій.

Аналізуючи свідомість людини і виявляючи мотиви, які спонукають до праці можна створити певну систему, комплекс дій для впливу на робітника з метою досягнення бажаних результатів. Таку систему заходів називають мотивацією. В вітчизняній літературі можна виділити два напрямки визначення мотивації: суто психологічне обґрунтува-

ння і визначення, як економічної категорії.

Так, наприклад, Г.Щекін дає мотивації таке визначення – це сукупність психологічних явищ, в яких віддзеркалюється наявність в людській психіці певної готовності, що спрямовує до досягнення певної мети [3, с. 249].

У Й.Завадського інша думка щодо визначення мотивації, він вважає, що мотивація – це процес спонукання людини, або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали і т. п. [2, с.440].

Ми схилиємося до другого визначення, воно враховує психологічний і економічний характер цього показника. Але слід зауважити, що визначення мотивації, крім перелічених особливостей, повинно враховувати те, що мотивація завжди спонукає людину до досягнення своїх цілей через призму досягнення цілей організації. Тобто розглядаючи мотивацію як економічну категорію, можна сказати, що людина завжди розраховує, що треба зробити для організації, щоб отримати вигоду для себе. Тому якість і швидкість праці залежить саме від ефективності мотивації. В підтвердження такої думки розглянемо визначення праці ранніх економістів.

Одним з змістовніших визначень праці можна виділити визначення закордонного вченого А.Маршала. Він вважав, що в якості двох основних аспектів праці можна визначити мотив та зміст [4, с.45]. За його визначенням зміст – це зусилля людини (фізичне чи інтелектуальне), спрямоване на перетворення ресурсів природи в споживачькі блага. Під мотивом він розуміє сили, що спонукають людину працювати.

Узагальнюючи ці два показники, А.Маршал дає визначення праці, на його думку праця – це процес перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні та духовні блага, який здійснюється та керується людиною або за примусом (адміністративним, економічним), або за внутрішніми спонуканнями, або і за обома причинами зразу.

Одним з засновників наукового обґрунтування організації праці і послідовником А.Сміта був американський інженер Ф.Тейлор. Він визначав працю як індивідуальну діяльність працівника, тому зазначав деструктивний характер впливу трудового колективу на окремого робітника, що в свою чергу знижувало продуктивність праці [3, с.6].

Більш узагальнене визначення праці дає російський вчений В.Іноземцев [3, с.6]. На його думку, праця – це діяльність, що виконується “під прямим або опосередкованим впливом” зовнішньої матеріальної необхідності. Вчений вважає, що чим більше людина отримує

задоволення від праці тим більше він приймає участь в економічному обміні, що в кінцевому результаті приносить користь самій людині, підприємству та суспільству взагалі. На нашу думку, це визначення обмежене матеріальними стимулами до праці, але не слід відкидати коло людей (їх ще мало в нашому суспільстві, але вони є), які працюють для задоволення, саморозвитку, кар'єри тощо.

Автор стає на бік вітчизняних вчених, які згрупували всі аспекти праці і дали, на нашу думку, найзмістовніше визначення. Праця – це свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (адміністративних та економічних), так і внутрішніх спонукань [1, с.305].

Наступним базовим показником згідно приведеної класифікації є персонал підприємства.

Тут слід розрізнити три основні визначення: “трудові ресурси підприємства”, “кадри” та “персонал”. Автор згоден з зауваженням провідного українського вченого С.Ф.Покропівного, що перевагу між цими трьома показниками слід надавати саме терміну “персонал”, бо термін “трудові ресурси” більш узагальнюючий і носить соціально-політичний відтінок, а термін “кадри” більш вузький, під ним розуміють частину працівників, що мають кваліфікацію та професійну підготовку [5, с.75]. Слід зазначити, що майже всі зарубіжні і вітчизняні науковці згодні з тим, що персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності. Він поділяється на промислово-виробничий і непромисловий [5, с.75].

Показники праця і персонал в представленій класифікації займають нижчу ланку піраміди, на вищій ланці знаходиться найузагальнюючий показник теоретичних аспектів, що аналізуються, – організація праці.

У вітчизняній літературі можна виділити два різновиди визначення організації праці:

організація праці – це система заходів, що забезпечують раціональне використання робочої сили, а саме: розташування людей в процесі виробництва, розподіл, кооперування, нормування та стимулювання праці, організація та обслуговування робочих місць, створення благополучних умов праці [6, с.6].

організація праці – це, по-перше, система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що

утворює певний порядок трудового процесу, який включає поділ праці та її кооперування, організація робочих місць та їх обслуговування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науковообґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування і облік; і по-друге – систематична діяльність людей по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології [1, с.304].

На нашу думку, друге визначення є комплексним, і охоплює всі головні аспекти цього складного показника, тому подалі за організацію праці будемо вважати саме це визначення.

Стимулювання праці – це процес розробки та впровадження цілої системи стимулів для формування ланки таких цілей робітника або колективу, результати досягнення яких будуть співпадати з бажаними результатами підприємства.

Вважаємо, що саме таке визначення відображає сутність аналізованого показника, бо в ньому присутні головні аспекти.

По-перше це визначення враховує той факт, що цілі підприємства та робітників можуть бути різними (комерційне підприємство – збільшення прибутку; робітники – збільшення свого доходу).

По-друге вказується, що розбіжність цих цілей не є негативною.

По-третє наголошується на тому, що обов'язково повинні співпадати результати яких намагаються досягти і підприємство і робітник.

Класифікація моделей стимулювання праці, що представлена в цьому підрозділі, придатна для проведення історично теоретичного аналізу основних показників, які використовуються в цій роботі. Більш широкі межі має класифікація моделей стимулювання праці, вона охоплює дослідження майже всієї світової науки, тому перспективою теоретичних досліджень стимулювання праці є саме цей напрямок.

1. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д.П.Богиня, О.А.Грішнова. – 3-є вид., стер.– К.: Знання - Пресс, 2002.

2. Завадский Й.С. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 1996.

3. Теория и практика управления персоналом: Уч.-метод. пособие / Составитель Г.В.Щекин. – К.: МАУП, 1998.

4. Маршал А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.

5. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: Навч. посібник. – К.: Знання - Пресс, 2001.

6. Подорожская М.М. Организация труда: Конспект лекций. – К.: МАУП, 2001.

Отримано 18.12.2003