

УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІКО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ НА ПРИКЛАДІ ПРИЧОРНОМОРСЬКОГО РЕГІОНУ

IMPROVEMENT OF THE ECONOMIC ORGANIZATIONAL MECHANISM OF STIMULATION OF SMALL BUSINESS EMPLOYEE ON THE EXAMPLE OF THE BLACK SEA REGION

У статті розглянуто організаційно-економічний механізм стимулювання працівників підприємств малого бізнесу на прикладі Причорноморського регіону. Доведено, що наявність певних негативних тенденцій в економіці країни та на виробництві, зокрема, значно вплинули на формування сучасної поведінки людини в процесі праці. Запропоновано модель дієвого стимулювання людини-працівника. Розроблено пропозиції щодо удосконалення економіко-організаційного механізму стимулювання праці персоналу малих підприємств Причорноморського регіону.

Ключові слова: економіко-організаційний механізм стимулювання, підприємства малого бізнесу Причорноморського регіону, матеріальні стимули, нематеріальні стимули, результативність праці.

В статье рассмотрены организационно-экономический механизм стимулирования работников предприятий малого бизнеса на примере Причерноморского региона. Доказано, что наличие определенных негативных тенденций в экономике страны и на производстве существенно повлияли на формирование современной поведения человека в процессе труда. Предложена модель эффективного стимулиро-

вания человека-работника. Разработаны предложения по совершенствованию экономико-организационного механизма стимулирования труда персонала малых предприятий Причерноморского региона.

Ключевые слова: экономико-организационный механизм стимулирования, предприятия малого бизнеса Причерноморского региона, материальные стимулы, нематериальные стимулы, результативность труда.

The article deals with the organizational and economic mechanism of stimulation of employees of small business enterprises on the example of the Black Sea region. It has been proved that the presence of certain negative tendencies in the country's economy and in production, in particular, significantly influenced the formation of modern human behavior in the process of labor. The model of effective stimulation of a human-worker is proposed. Proposals for improving the economic-organizational mechanism of labor stimulation for the personnel of small enterprises in the Black Sea region have been developed.

Key words: economic and organizational mechanism of stimulation, enterprises of small business of the Black Sea region, material incentives, non-material incentives, labor productivity.

УДК 338.58:65.014

Квасній Л.Г.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Дрогобицький державний педагогічний
університет імені Івана Франка

Щербан О.Я.

к.е.н., старший викладач кафедри
фінансів
ВСП НН ІПРТ
Національний університет «Львівська
політехніка»

Постановка проблеми. У сучасних умовах актуальною науковою і практичною проблемою стає дослідження ролі стимулювання праці персоналу на підприємствах малого бізнесу в процесах їх модернізації та інноваційного розвитку на рівні регіонів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українські науковці Буркинський Б.В., Бутенко А.І., Лазарева Є., Ляшенко В., аналізуючи інноваційну трансформацію регіональних систем, виділили мале підприємництво, як основний рушійний чинник інноваційного оновлення [1–4]. Інші дослідники вказують на можливість підприємств малого бізнесу генерувати проривні інновації, а також на потенціал прискорення технологічної модернізації регіонів за рахунок надання малими підприємствами інформаційних, консалтингових послуг [5, 6, 7, 8]. Проте, загальний висновок акцентує увагу на тому, що значні можливості малого бізнесу в цій сфері на практиці використовуються слабо, в тому числі через слабку державну підтримку та недостатність інноваційних стимулів для підприємств, що спричинює недостатній рівень стимулювання праці персоналу підприємств.

Постановка завдання. Основною метою статті є розробка пропозицій щодо удосконалення еко-

номіко-організаційного механізму стимулювання праці персоналу малих підприємств на прикладі Причорноморського регіону України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження показують, що Причорноморський регіон займає лідируючі позиції у сфері малого підприємництва, у якому працює 20 % економічно активного населення регіону. Сферами діяльності підприємств малого бізнесу є торгівля, будівництво, промисловість, туризм і рекреація. Малі підприємства та індивідуальні підприємці забезпечують 15 % податкових надходжень до обласних бюджетів. За рівнем надходжень до консолідованого бюджету України регіон є одним із великих „платників податків” країни. У регіоні серед малих підприємств домінують, як і в цілому по Україні, або організації сфери торгівлі, послуг, або невеликі виробництва, котрі працюють з мінімальною інноваційною складовою. Продуктивність праці і заробітна плата в них низька, можливість росту і розвитку окреслені рамками попиту міста або регіону. Інакше кажучи, малий бізнес регіону або займається торгівлею та посередництвом, або виробляє простішу продукцію, що забезпечує потреби локальних ринків. Більшість малих під-

приємств не мають значного потенціалу росту, нездатні випускати складні види продукції і здійснювати імпортозаміщення.

Нестабільність політики є найбільш проблематичним фактором, що чинить вплив на підприємства малого бізнесу. Для підприємств малого бізнесу Причорноморського регіону, як економічних об'єктів, важливою особливістю є мінливість попиту на їх продукт, що зумовлено не тільки сезонністю, а й багатьма іншими чинниками – соціально-економічними, політичними, природно-кліматичними. Ефективність ринку товарів підтримується за рахунок досить високого рівня орієнтації місцевих фірм на споживачів, що відображається на високому рівні вибірковості споживачів у їх рішеннях щодо покупок.

Практика показує, що роботодавці часто задіюють до своєї діяльності переважно людей з низькою кваліфікацією і мотивацією до праці, оскільки більш конкурентоздатні на ринку праці робітники бажають влаштуватися на крупних підприємствах і в організаціях з кращим рівнем оплати праці та соціальними гарантіями. При спаді виробництва в кризовий період малий бізнес акумулював частину персоналу, який вивільнився в крупному бізнесі. Якщо співставити зайнятість в малому бізнесі і обсяги реалізованої продукції, то спостерігається падіння ефективності праці – падіння чисельності персоналу меншими темпами, ніж падіння обсягів реалізованої продукції. Ефективність використання праці на підприємствах характеризується гнучкістю системи встановлення заробітної плати і процедур наймання та звільнення. Проте, не вистачає професійного менеджменту, оскільки призначення на посади друзів і родичів переважає над професійним менеджментом.

Головні резерви підвищення продуктивності праці пов'язані із скороченням працевітності окремих послуг та зростанням заробітної плати.

Буркинський Б.В. зазначає, що, «в малому бізнесі доля скритої та не врахованої заробітної плати значно вища розрахунків, наведених по офіційній статистиці. Але навіть з урахуванням цих обставин мотивація роботи в малому бізнесі дуже низька. Показовим є розподіл малих підприємств за чисельністю. Значна частина зареєстрованих підприємств в Одеській області (23%) взагалі не мають найманих працівників. Єдиним працюючим такого підприємства є власник. Фактично тут має місце самозайнятість. Біля 30% малих підприємств мають від 1 до 2 найманих працівників, ще 18 % – від 3 до 4 найманих працівників. Тільки одна третина малих підприємств мають 5 і більше працівників. Це говорить про домінування мікробізнесу навіть з урахуванням того, що в малому бізнесі широко використовується тіньова зайнятість». [1]

Дослідження показують, що відбувається знецінення праці, тенденції життя та прагнення до зрос-

тання добробуту спричинили млявість, недбайливість, страх перед майбутнім та розчарування. Різке падіння грошових доходів населення в регіоні та в Україні в цілому призвело до виникнення внутрішнього та зовнішнього заробітчанства.

Починаючи з 2010 року, спостерігалися певні зрушення у рівні ВВП та обсягах виробництва (у грошовому виразі), проте, реально у промисловості та і на підприємствах малого бізнесу Причорноморського регіону існує спад виробництва, що відповідно є показником низької продуктивності праці та глибоких фінансово-економічних проблем в Україні. Рівень заробітної плати є настільки низьким, що нагадує соціальну допомогу, яка не може забезпечити мінімальні потреби людини-працівника та її сім'ї. Наявність певних негативних тенденцій в економіці країни та на виробництві, зокрема, значно вплинули на формування сучасної поведінки людини в процесі праці.

Сучасне суспільство переживає нову революцію у виробництві та промисловості. На зміну індустріальній революції минулого століття прийшла революція інтелектуальна. Лише людина та її інтелектуальний капітал є основною рушійною силою на підприємстві. Все інше – тільки засоби для досягнення мети, що ставить перед собою людський розум. Тому основою у трактуванні власних працівників для кожного підприємця має стати гасло: «Ставиться до техніки, як до рабської сили, а до людей – як до панів» [9].

Результати досліджень свідчать, що велике значення в підвищенні продуктивності праці має мотивація працівників до трудової діяльності. Що більше ресурсів витрачається на розвиток управлінського персоналу підприємства, то вищою є його результативність: покращується професійний рівень, зростає продуктивність праці, формується творчий підхід до виконання роботи. Проте, особиста моральна безвідповідальність за результати праці, що була породжена радянською командно-адміністративною системою, призвела до недбайливості, млявості та безініціативності персоналу підприємств, що призвело до перетворення процесу праці у відбувальщину. Наведені факти свідчать, що втрачено стимули до праці, які б уможливили її позитивний поштовх, якість та результативність. На більшості малих підприємств регіону людина-працівник не прагне займати визначальну роль у виробничому процесі, а стимуляційні механізми залишаються не достатньо дієвими.

Як показує зарубіжна практика, рівень моральних цінностей персоналу підприємства відіграє вирішальне значення в етиці трудової поведінки працівника. Л. Кольберг зазначає, що існує три рівні морального розвитку людини [10].

Перший рівень – це пристосування власної поведінки людини-працівника до домінуючої

моралі в суспільстві або в трудовому колективі підприємства. Характерним при цьому є бажання досягти задоволення власних інтересів та уникнути будь-якого покарання. Це призводить до того, що при існуванні фактів розкрадання на підприємстві така людина, приймаючи власне рішення, схильна до здійснення згаданих вчинків.

Другий рівень характеризується наявністю в людини-працівника особистих цінностей, котрі враховують інтереси сім'ї, близьких людей та суспільства. При цьому поведінка людини та її трудова етика базуються на цих етично-моральних цінностях.

Вищий рівень моралі передбачає прийняття людиною-працівником за основу своїх морально-етичних цінностей універсальних етичних принципів моралі та дотримання таких цінностей навіть при умові їх суперечності із загальноприйнятою мораллю.

Етичні та моральні цінності впливають на поведінку людини на робочому місці. Зарубіжний досвід показує, що для формування бажаної поведінки більшість великих корпорацій складають власний кодекс етики трудової поведінки. Так 95% із 500 найбільших компаній у США і 57% в Англії створили власні кодекси етики трудової поведінки [10]. Такий кодекс містить перелік етичних норм та принципів і є основою ознайомлення новоприбулих працівників з основними вимогами та правилами поведінки в процесі праці, а також виступає одним із критеріїв оцінки праці персоналу під час проведення атестації працівників.

Важливим елементом, що формує мотив людини-працівника, є настанови. Одним з виявів яких є трудова ментальність. Проблема трудової ментальності висвітлена у працях Б. Богині, М. Семікіної та Ф. Хміля [11]. Вчені трактують трудову ментальність, як вихідну з національної чи регіональної ментальності людини, виокремлюючи як тип трудової ментальності – професійну ментальність. Професійна ментальність – це стереотипи або складене бачення, що існують у свідомості людини стосовно професійних обов'язків та процесу праці [11]. Вона може формуватися шляхом нагромадження власного досвіду або під впливом вербальної та невербальної інформації. На сучасному етапі це спричинює негативний вплив на трудову активність працівників. Однією з проблем існування такої ситуації є невідповідність витраченої праці та отриманої заробітної плати.

З огляду на критичний фінансовий стан більшості підприємств Причорноморського регіону, вважаємо доцільним застосування методів нематеріального стимулювання таких, як ротація у процесі праці, розширення процесу праці і збагачення виробничого процесу, що дасть змогу удосконалити формування трудових мотивів працівників. Проте, наявні принципи стимулювання праці у кра-

їнах з розвинутою економікою не можуть бути сліпо скопійовані, а лише слугуватимуть основою для оптимізації власних національних методик, які б, враховуючи динаміку потреб, інтересів, трудових прагнень та цінностей працівників підприємств малого бізнесу Причорноморського регіону, активізували трудову діяльність для результативної праці.

Вимір ефективності персоналу на рівні підприємства часто здійснюється за допомогою синтетичних і аналітичних індикаторів: рентабельності, продуктивності або результативності. Такі прості індикатори об'єктивно вимірюють ефективність у різних аспектах господарювання. Важливим чинником у підвищенні якості та результативності праці належить правильно підібраним стимулам на підприємстві. Якщо стимул відповідає мотивові, то елементи стимулювання є дієвими і спонукають персонал підприємства до зростання трудової активності. Таким чином, процес стимулювання працівника пропонуємо розглядати у наступному вигляді: стимул праці (підвищення на посаді, матеріальна винагорода, додаткова оплачувана відпустка, гарантовані умови праці тощо), що відповідає існуючому мотиву, спонукає до трудової активності і результативної праці (рис. 1).

Рівень ефективності зумовлює характер конкуренції. Орієнтація на ефективність у конкурентному середовищі є вихідною і необхідною умовою виживання. Що гострішою і поширенішою є конкуренція, то більшою ефективністю повинна характеризуватися економічна система. Оскільки економічна ефективність стає головним критерієм у ринковій економіці, то наявною виступає тенденція до поширення її механізмів на різні сфери людського життя.

За модель організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу підприємств слід приймати процес організації діяльності персоналу, що здійснювався б через системну взаємодію організаційної й економічної складових, об'єднаних єдиною метою своєї діяльності, на основі виявлення й впровадження найбільш ефективних матеріальних і нематеріальних стимулів та взаємодії елементів системи відповідно до вимог сьогодення, впливу чинників зовнішнього середовища й змін, що відбуваються в них.

Необхідно зауважити, що людина працює не лише під дією зовнішніх стимулів. Важливими є також внутрішні стимули, які виникають під впливом елементів мотиву та активізують трудову діяльність працівника. Прикладом цього можуть бути внутрішні переконання, амбіції, особиста відповідальність, страх (процес само стимулювання).

Пропонуємо систему стимулювання на підприємствах малого бізнесу формувати, як комплекс засобів соціально-психологічного та економічного характеру, які б підсилювали трудові мотиви. Це

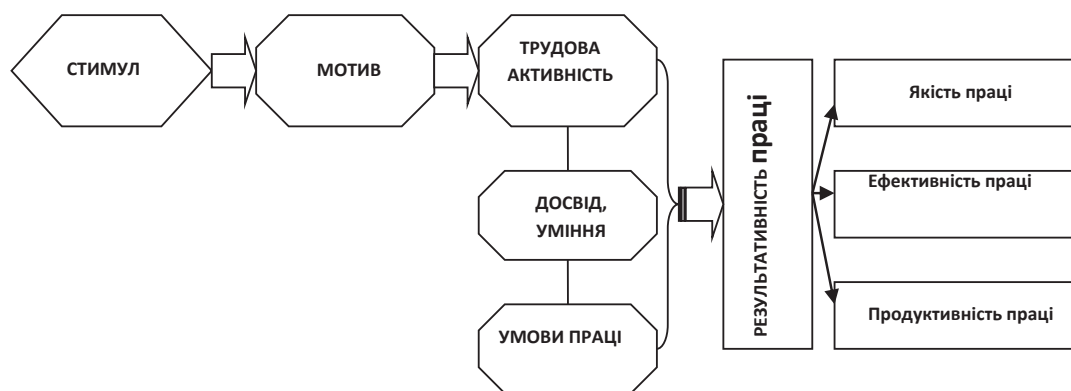


Рис. 1. Модель дієвого стимулювання людини-працівника

сприятиме створенню на підприємстві необхідних умов для задоволення усвідомлених прагнень працівників, і відповідно налагодження трудової поведінки працівників, необхідної для успішного функціонування підприємства.

В. В. Яременко та О. М. Сліпушко виділяють чотири основні функції стимулювання, котрі здійснюють значний вплив на трудову поведінку працівника [12, С. 95]: економічну, в основі якої лежить досягнення економічних завдань організації через якісне стимулювання працівників до ефективної праці; соціальну за умови отримання справедливої винагороди за працю людина може забезпечити собі і своїй сім'ї низку економічних та соціальних благ, що дозволить їй зайняти визначене місце в соціальній структурі колективу та суспільства; соціально-психологічну – стимулювання вносить зміни у внутрішній світогляд працівника та ставленні до праці; етично-виховну – через формування етики трудової поведінки у працівника.

Дієвість системи стимулювання безпосередньо залежить від відповідності стимулів праці елементам мотиву людини, отже, їх оцінка має безумовну користь у формуванні стимулів. Для об'єктивного визначення набору стимулів у системі стимулювання слід володіти, по-перше, чіткою та справедливою оцінкою результатів праці, по-друге, регулярно достовірною інформацією про стан трудової активності працівників. Таке дослідження й оцінка можливі за застосування на підприємстві постійного атестаційного аналізу, який дасть змогу встановити безпосередній діалог між працівником та керівником. Результати атестаційного аналізу можуть стати вагомим підґрунтям у прийнятті управлінських рішень при запровадженні системи цільових угод у процесі мотивування працівників підприємства (рис. 2).

Упровадження концепції управління за цілями і участі працівників у розподілі прибутків дасть змогу працівникам:

– більш мотивовано і успішно виконувати свої завдання;

– отримати можливість самостійно керувати своїми завданнями і самостійно приймати рішення. Вони стають відповідальними менеджерами щодо спільно розроблених цілей. У цих заданих межах вони виступають підприємцями на підприємстві. І якщо ці спільно встановлені цілі досягненні, працівники отримують частку з прибутку;

– сильніше ідентифікуватимуть себе з підприємством;

– отримувати задоволення від роботи, почуватимуть себе авторитетними, кваліфікованими працівниками. Задоволені працівники є запорукою на підприємстві в питаннях досягнення цілей;

– краще закріпитися в ієрархії підприємства, оскільки функція працівника як керівника стає чіткішою і визначенішою. Працівник самостійно та ефективно приймає рішення у своїй виробничій сфері. Завдяки новому ієрархічному поділу структури управління працівники стають ще більше мотивованими і виконують свої завдання краще, самовпевненіше, із задоволенням;

– забезпечити покращання виробничого клімату і посилення почуття відповідальності за результати праці.

В останні роки все менше спостерігаємо вияви нематеріального стимулювання персоналу підприємств. Нематеріальна винагорода – це всі ті форми винагороди, цінність яких для працівника не вимірюється та не визначається його грошовим еквівалентом, а саме [13]:

- корпоративні заходи на підприємстві;
- безкоштовні квитки на культурні та спортивні заходи;
- дотації на харчування;
- медичне страхування;
- санаторно-курортні путівки;
- можливість надання працюючим кредиту за пільгових умов;
- можливість використання ресурсів підприємства у власних цілях;
- оплата транспортних послуг, зв'язку;



Рис. 2. Етапи впровадження системи цільових угод у процесі мотивування працівників підприємства

- забезпечення відповідальних працівників одягом та взуттям;
- корпоративні пенсійні програми;
- винагорода за стаж роботи;
- подяка від керівництва.

Нематеріальна мотивація покликана показати людині її соціальний та професійний статус на підприємстві. Однак, нематеріальна мотивація не може замінити матеріальну мотивацію, а слугує її істотним доповненням.

Уважаємо за доцільне проводити на підприємстві два види опитування: вхідне та поточне. Використання на підприємстві періодичного атестаційного аналізу, починаючи від моменту прийняття на роботу, дозволить створити нагромаджувальну інформацію про професійний рівень кожного працівника та оцінювати динаміку змін у його професійних, освітніх і кваліфікаційних якостях, слугуватиме якісному плануванню їх зростання, підбору відповідного місця праці (у випадку прийняття випускників, що не мають стажу роботи) та прийняттю обґрунтованих управлінських рішень щодо просування або звільнення.

Для досягнення результативності у процесі стимулювання працівника важливо плекати почуття потреби у самовдосконаленні та покращенні професійних якостей. У цьому випадку йдеться про виявлення під час атестаційного процесу ланок, де для покращення результативності праці доцільним є індивідуальне навчання працівника, на основі чого складається «План професійного роз-

витку» працівника, який має складатися з короткого переліку завдань, які працівник виконає для досягнення своєї мети за визначеними цілями, що потребують покращення та вдосконалення.

Основним виявом трудової активності працівника є докладання додаткових зусиль у результативність праці. Основні форми вияву результативності – якість, продуктивність та інтенсивність, які у поєднанні характеризують ефективність докладених зусиль.

Висновки з проведеного дослідження. Проведений аналіз трудових цінностей працюючих на підприємствах Причорноморського регіону дав змогу зробити висновок про існування проблеми недостатньо ефективних мотиваційних механізмів. Оскільки більшість механізмів мотивації побудовано тільки на матеріальній складовій, що не відповідає реальним потребам працівників, залишається майже без уваги нематеріальна сторона мотивації, яка станом на сьогодні стає дуже важливим фактором для ефективної діяльності підприємства. Отже, управління персоналом необхідно доповнювати впровадженням низки мотиваційних заходів. Адже мало мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізувати свій потенціал. Використання на підприємстві системи атестаційного аналізу дасть змогу шляхом систематичного контролю сформулювати справедливу оцінку праці людини-працівника, його сумлінності та виявити проблеми у процесі праці. Це є вагомим підґрунтям у формуванні стимулів, які б, враховуючи динаміку потреб, інтересів, трудових прагнень

та цінностей персоналу підприємств спонукали до сумлінної та ефективної праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Буркинський Б.В. Роль малого бізнесу в реформуванні економіки регіону/ Б.В.Буркинський // Економічні інновації. Випуск № 59.– 2015. – С. 8.
2. Бутенко А.І., Шлафман Н.Л., Лазарева Є.В. та інші. Зміцнення потенціалу малого підприємництва у забезпеченні сталого розвитку Українського Причорномор'я: Монографія. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2014. – 113 с.
3. Лазарева Є.В. Методологічні аспекти формування інноваційної системи регіону: Монографія. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2010. – 319 с.
4. Ляшенко В.І., Адамов Б.І., Амоша О.І. та інші. Середовище сприятливе до інновації: Монографія. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, АТД», 2008. – 165 с.
5. Исаченко Д.А. «Малые предприятия в экономике Украины»: Монография. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2006. – 164с.
6. Исаченко Д.А. Малі промислові підприємства в трансформаційній економіці регіону: Монографія. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2009. – 406 с.
7. Бутенко А.І., Барабаш О.О., Карпінська Г.В. та інші. Стратегічні напрями розвитку підприємницького сектору України: Монографія. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2011. – 345 с.
8. Бутенко А.І., Барабаш О.О., Бережна Т.Ф. та інші. Розвиток підприємництва в промисловості України: Монографія. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2010. – 490 с.
9. Creating the New Organization. Jay L.Chatzkel. // Progressive Practices. – 2003. – № 7.
10. L. Kolberg. Essays in Moral development. // New York.: Harper and Row. The Philosophy of Moral Development, 1981. – Vol. 1.
11. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П.Богиня, М.В.Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.
12. Новий тлумачний словник української мови (в 4-х томах). // Укладач В. В. Яременко та О. М. Сліпущко // К.: «Книга». – 1998. – т. 2-й. – С. 95.
13. Семенов В. Ф. Поняття і зміст організаційно-економічного забезпечення функціонування готельних підприємств малої місткості / В. Ф. Семенов, С. С. Галасюк, О. В. Шикіна // Актуал. пробл. економіки. – 2015. – С. 202.