

УДК 658.14/17

**ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**<http://orcid.org/0000-0001-6014-9999>

Капранова Лариса Григорівна, завідувач кафедри економічної теорії та підприємництва, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», доцент, к.е.н., kapranova_l_g@pstu.edu, 098258947

Капранов Максим Андрійович, магістр зі спеціальності «Якість, стандартизація та сертифікація», ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Larysa Kapranova, Head of the Department of Economic Theory and Entrepreneurship, SHEU «PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY», Ph.D., Associate Professor
Maksym Kapranov, Master in "Quality, Standardization and Certification", SHEU «PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY»

L. Kapranova, M. Kapranov. Impact of labor motivation on increasing the enterprise competitiveness .

Theoretical and methodical and practical aspects of labor motivation are considered in the article. The article considered the influence of labor motivation on increasing the competitiveness of an enterprise. Modern models of staff motivation were considered. The dynamics of the average monthly salary in Ukraine was added. It was determined that over the past two years it has doubled. But, this trend has developed in connection with the increase in the minimum wage since 2016. It was determined that the income of the population in the hryvnia equivalent has increased 10 times. But, if you recalculate them relative to the US dollar rate, then the incomes of the population are at the income level of 2006-2007. Starting in 2013, the incomes of the population decreased almost threefold relatively to the US dollar. That is, we can say that the wellbeing of the population of Ukraine has almost tripled. In this situation, it is more expedient to apply the monetary model of labor incentive among all models of labor motivation. It is noted that in this situation it is advisable to use the Japanese model of staff motivation, which is based on the policy of material incentives using a synthesized system that combines elements of traditional (age and new) labor billing of employees. It is concluded that motivation is the main stimulus to the economic activity of any individual, that is, in choosing a profession, achieving a high level of qualification, achieving a high level of well-being. Also, motivation is the main tool of the enterprise to increase the competitiveness of the enterprise's labor potential, improve product quality and increase labor productivity.

Капранова Л. Г., Капранов М. А. Вплив мотивації праці на підвищення конкурентоспроможності підприємства.

У статті розглядаються теоретико-методичні та практичні аспекти мотивації праці. В роботі розглянуто вплив мотивації праці на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Розглянуто сучасні моделі мотивації персоналу. Наведена динаміка середньомісячної заробітної плати по Україні. Визначено, що за останні два роки вона зросла у два рази. Але, така тенденція склалась у зв'язку зі збільшення мінімальної зарплати починаючи з 2016 року. Визначено, що доходи населення в гривневому еквіваленті збільшилися в 10 разів. Але, якщо перерахувати їх відносно курсу доллара США, то доходи населення знаходяться на рівні доходів 2006 – 2007 рр. Починаючи з 2013 року доходи населення зменшилися відносно курсу доллара США майже в три рази. Тобто, можна визначити, що населення України збіднішало майже в три рази. У такій ситуації з моделей мотивації праці більш доцільно застосовувати грошову модель стимулювання праці. Зазначено, що в такій ситуації доцільно використовувати японську модель мотивації персоналу, основу якої є політика матеріального стимулювання через використання синтезованої системи, що поєднують елементи традиційної (вікової і нової) трудової тарифікації працівників. Зроблено висновок, що мотивація є основним стимулом до економічної діяльності будь-якого індивідуума, тобто у виборі професії, досягненні високого рівня кваліфікації, досягненні високого рівня добробуту. Також мотивація є основним інструментом підприємства щодо підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства, поліпшення якості продукції та підвищення продуктивності праці.

Капранова Л. Г., Капранов М. А. Влияние мотивации труда на повышение конкурентоспособности предприятия.

В статье рассматриваются теоретико-методические и практические аспекты мотивации труда. В работе рассмотрено влияние мотивации труда на повышение конкурентоспособности

предприятия. Рассмотрены современные модели мотивации персонала. Приведенная динамика среднемесячной заработной платы по Украине. Определено, что за последние два года она выросла в два раза. Но, такая тенденция сложилась в связи с увеличением минимальной зарплаты начиная с 2016 года. Определено, что доходы населения в гривневом эквиваленте увеличились в 10 раз. Но, если пересчитать их относительно курса доллара США, то доходы населения находятся на уровне доходов 2006 - 2007 гг. Начиная с 2013 года доходы населения уменьшились относительно курса доллара США почти в три раза. То есть, можно сказать, что население Украины обнищало почти в три раза. В такой ситуации из моделей мотивации труда более целесообразно применять денежную модель стимулирования труда. Отмечено, что в такой ситуации целесообразно использовать японскую модель мотивации персонала, основу которой составляет политика материального стимулирования с использованием синтезированной системы, которая сочетает элементы традиционной (возрастной и новой) трудовой тарификации работников. Сделан вывод, что мотивация является основным стимулом к экономической деятельности любого индивидуума, то есть в выборе профессии, достижении высокого уровня квалификации, достижении высокого уровня благосостояния. Также мотивация является основным инструментом предприятия по повышению конкурентоспособности трудового потенциала предприятия, улучшения качества продукции и повышения производительности труда.

Постановка проблеми. Сучасні дослідники розглядають мотивацію з урахуванням психологічних особливостей людини. Мета мотивації праці - створення високоєфективних стимулів, тобто ліквідація відчуженості найманих працівників від власності на засоби виробництва і створенням продуктом, від управління власністю, самого процесу праці, перетворення праці в спосіб самореалізації людини. Стабільна і ефективна система стимулів на підприємстві дозволить об'єднати різноманітні інтереси: індивідуальні, колективні, громадські, підвищити продуктивність праці і сприятиме гармонійному розвитку особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації праці присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, таких як Козаченко А. В., Пригожин А.І., Зільберман А., Мішурова І.В., Кутелія П. В., Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М., Назарова Г. В., Ядранський Д. М., Мишковець Л. В. Уткін Є.А. та інші.

Метою роботи є виявлення впливу мотивації праці на підвищення конкурентоспроможності підприємства і проведення аналізу сучасних моделей мотивації персоналу.

Результати дослідження. Мотивація - це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації. [4]

На думку Е. А. Уткіна, мотивація - стан особистості, що визначають ступінь активності і спрямованості дій людини в конкретній ситуації, тобто мотив виступає як привід, причина, об'єктивна необхідність щось зробити, спонукання до якої - небудь дії. Йдеться про мотивацію як про процес, що відбувається в самій людині, що направляє його поведінку в конкретне русло, спонукає його поводитися в конкретній ситуації певним чином. [8, С. 11]

Мотивація характерна двома складовими елементами - діяльністю і спрямованістю.

У понятті мотивації Е. А. Уткін виділяє наступні його аспекти:

- визначення того, що діяльність людини знаходиться в прямій залежності від мотиваційного впливу;

- виявлення співвідношення внутрішніх і зовнішніх сил;

- співвідношення з результатами діяльності людини. [8, С. 18]

Вся діяльність людини спрямована на необхідність задоволення її потреб та отримати можливість задоволення цих потреб вона може тільки в результаті безпосередньої праці.

Мотивація праці - прагнення працівника задовольнити свої потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності. У структуру мотиву праці входять:

- потреба, яку хоче задовольнити працівник;

- благо, здатне задовольнити цю потребу;

- трудова дія, необхідна для отримання блага;
 - ціна (витрати матеріального і морального характеру, пов'язані із здійсненням трудової дії). [8, С. 36]

З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську модель. [1]

Для більш детального розуміння, яку з моделей систем мотивації праці можна впроваджувати в Україні, потрібно перш за все проаналізувати ситуацію, яка складається з оплатою праці та доходами населення.

На рис. 1 наведена щомісячна динаміка середньої зарплати в Україні за останні 2 роки, коли відбуваються зрушення з боку держави в напрямку збільшення прожиткових стандартів населення.

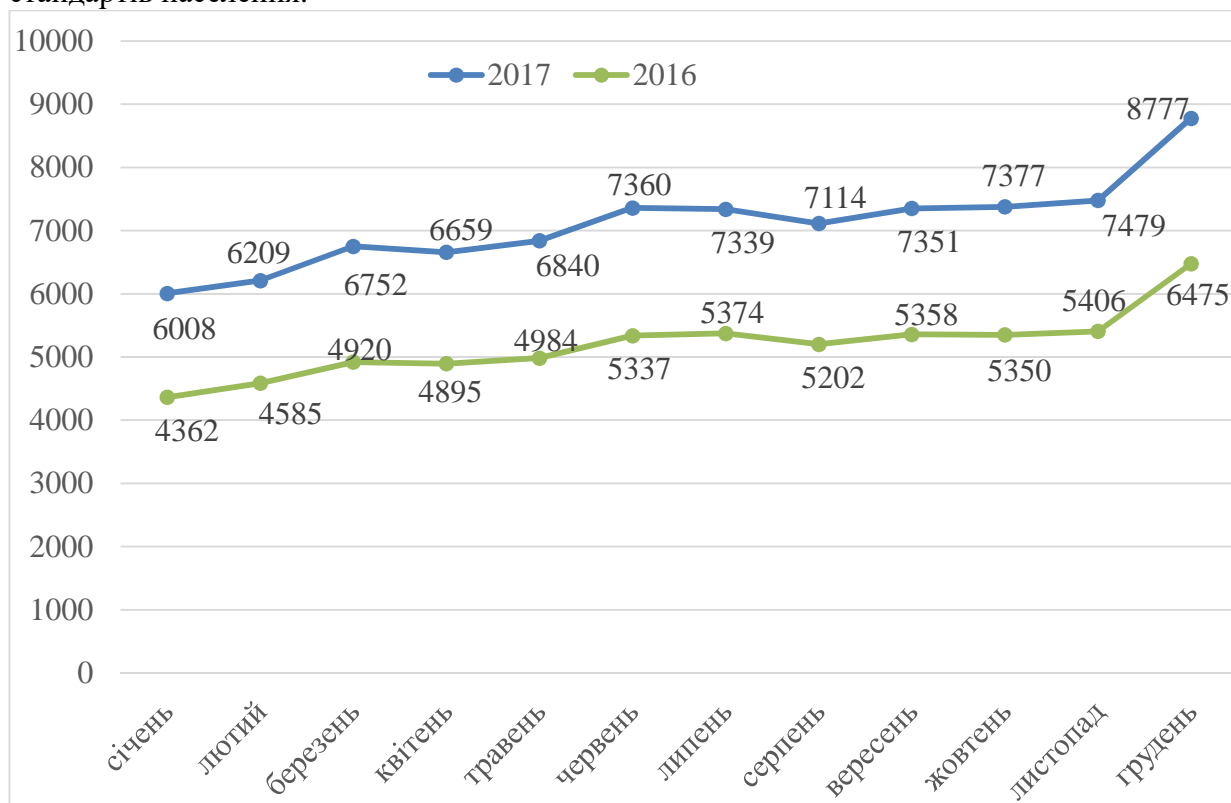


Рис. 1. Динаміка середньомісячної зарплати в Україні за 2016 – 2017 рр.

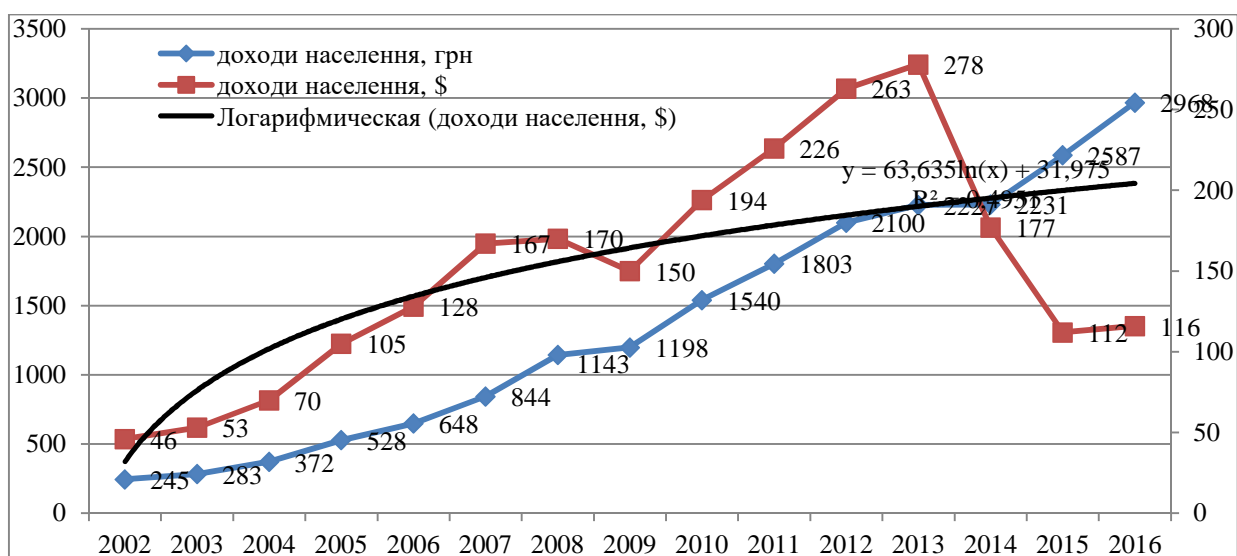
Динаміка середньомісячної заробітної плати по Україні (рис. 1) за останні два роки зростає у 2 рази з 4362 грн. до 8777 грн. Але, така тенденція склалась у зв'язку зі збільшення мінімальної зарплати починаючи з 2016 року, спочатку з 1600 грн. до 3200 грн. і у 2018 році вже до 3723 грн. Спостерігається позитивна тенденція.

Але, якщо розглянути деякі фактори, які мають значний вплив на величину доходів населення, і розрахувати сучасний стан доходів, то в першу чергу це вплив курсу валюти до гривні, зовнішній державний борг на душу населення, ВВП на душу населення, тощо.

На рис. 2. наведено динаміку доходів населення з 2002 – 2016 рр.

Як бачимо з рис. 2, доходи населення в гривневому еквіваленті збільшилися в 10 разів. Але, якщо перерахувати їх відносно курсу доллара США, то доходи населення знаходяться на рівні доходів 2006 – 2007 рр. Починаючи з 2013 року, доходи населення зменшилися відносно курсу доллара США майже в три рази. Тобто, можна визначити, що населення України збіднішало майже в три рази.

У такій ситуації з моделей мотивації праці більш доцільно застосовувати грошову модель стимулювання праці.



*<https://news.finance.ua/ru/news/-/401212/kak-izmenilis-dohody-ukraintsev-za-15-let-infografika>

Рис. 2. Динаміка доходів населення України за 2002 – 2016 рр.

На наш погляд, в такій ситуації доцільно використовувати японську модель мотивації персоналу, основою якої є політика матеріального стимулювання через використання синтезованої системи, що поєднують елементи традиційної (вікової і нової) трудової тарифікації працівників. У синтезованій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками: вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, званої «ставкою за кваліфікацію».

Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати поза зв'язком з підвищенням кваліфікації і трудового внеску працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка, в даному випадку, прямо залежить від результатів роботи. [1]

Другою моделлю, яка є доцільною для використання на підприємствах в Україні, на нашу думку є німецька модель мотивації праці, яка виходить з того, що в її центрі знаходиться людина з її інтересами як вільна особистість, усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Свобода в економічному сенсі означає розуміння інтересів суспільства і знаходження свого місця в системі виробництва споживання. Але не кожен громадянин в змозі працювати відповідно до вимог ринку. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, прісікає прояв несправедливості і захищає всіх обділених і беззахисних: безробітних, хворих, людей похилого віку і дітей. Соціальна справедливість і солідарність неодмінні передумови суспільного консенсусу. Західні дослідники прийшли до висновку, що гармонійна комбінація з стимулювання праці і соціальних гарантій є ще однією з найоптимальніших моделей, коли-небудь відомих в історії економічних теорій. Ця модель забезпечує в рівній мірі, як економічний добробут, так і соціальні гарантії. [1]

Сучасні тенденції формування зарубіжних систем мотивації праці в узагальненому вигляді наведено в табл. 1.

Мета мотиваційних дій полягає в тому, щоб максимально погоджувати цілі і дії працівників і підрозділів з цілями фірми. А для цього постійно виявляти основні точки і причини розбіжностей між ними і вирішувати виникаючі проблеми.

Людина будує свою поведінку в організації, прагнучи до свого росту і озираючись на стан інших. Власні потреби спонукають працівника до індивідуальних досягнень, а порівняння з досягненнями інших викликає напругу. Ця напруга може бути

конструктивною, якщо організація відкриває такі можливості для всіх. Ця напруга стає деструктивною, якщо такі можливості організація відкриває для одних, але закриває для інших. Управління може істотно активізувати діяльність співробітників організації, створюючи можливості зростання в поєднанні з пріоритетними параметрами порівняння.

Таблиця 1

Особливості формування зарубіжних систем мотивації праці [1]

Страна	Основные факторы мотивации труда	Отличительные особенности мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство Возраст Стаж Результативность труда	Пожизненный найм Единовременное пособие при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности Качество работы Высокая квалификация	Сочетание элементов сдельной и повременной систем Участие в прибыли Технологические надбавки Премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента Соблюдение технологической дисциплины Система двойных ставок
Франция	Квалификация Качество работы Количество рационализаторских предложений Уровень мобилизации	Индивидуализация оплаты труда Балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы, соблюдению правил техники безопасности, этике производства Инициативность Дополнительные вознаграждения (воспитание детей, предоставление автомобиля, обеспечение по старости)
Великобритания	Доход	Участие в прибылях Долевое участие в капитале Трудовое долевое участие Чисто трудовое участие
Германия	Качество	Стимулирование труда Социальные гарантии
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот Сильная социальная политика

Будь-який співробітник може робити свою роботу на найвищому або нижчому рівні виконання. Під нижчим рівнем маються на увазі не порушення, а така мінімальна віддача, яка ще не дає підстави керівництву робити зауваження або застосовувати санкції. Завдання управління спонукати працівника робити свою справу на вищому рівні виконання або навіть більше того. [2]

Основним елементом мотивації трудових ресурсів є матеріальне і моральне стимулювання в формі заробітної плати, премій, пільг, штрафів і т. д. Величина заробітної плати виступає основною формою мотивації трудового потенціалу до підвищення рівня кваліфікації, відповідальності за якістю продукції, що виробляється, і продуктивність праці в цілому.

Таким чином, в 2010 році найбільш висока середньомісячна заробітна плата на авіаційному транспорті - 6774 грн., друге місце у фінансовій сфері - 4601 грн., водний транспорт - 2987 грн, промисловість - 2580 грн.

На думку Ядранського Д., все мотиви, які пов'язані з трудовою діяльністю людини, можна розділити на три групи: мотиви безпосередньої трудової діяльності, мотиви щодо вибору професії і мотиви вибору безпосереднього місця роботи. Кінцевий результат діяльності визначається всіма перерахованими мотивами (мотиви трудової діяльності призводять до формування мотивів вибору професії, а ті в свою чергу,

призводять до мотивів вибору місця роботи). Мотиви трудової діяльності відображаються у виборі конкретних професій. [7 С. 162]

Висновок. Таким чином, мотивація є основним стимулом до економічної діяльності будь-якого індивідуума, тобто у виборі професії, досягненні високого рівня кваліфікації, досягненні високого рівня добробуту. Також мотивація є основним інструментом підприємства щодо підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства, поліпшення якості продукції та підвищення продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1. Козаченко А. В. Зарубежный опыт мотивации труда // *Менеджмент.com.ua*: Интернет-портал для управлінців [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm216.html>
2. Пригожин А.И. Мотивирующая оценка персонала // *Менеджмент.com.ua*: Интернет-портал для управлінців [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm212.html>
3. Зильберман А. Антикризисная мотивация // *Менеджмент.com.ua*: Интернет-портал для управлінців [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm165.html>
4. Мишурова И.В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: Учебно – практическое пособие. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2003. – 224 с.
5. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
6. Назарова Г. В. Управління розвитком діяльності промислових підприємств: монографія /Г.В. Назарова, О. В. Іванісов, О. Ф. Доровської. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 240 с.
7. Ядранський Д. М., Мішковець Л. В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
8. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.

References:

1. Kozachenko A.V. "Foreign experience of work motivation", ["Zarubezhnyj opyt motivacii truda"], Management.com.ua: Internet portal for management, [electronic resource], available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm216.html>
2. Pigozhin A.I. "Motivating evaluation of personnel", ["Motivirujushhaja ocenka personala"], Management.com.ua: Internet portal for managers [electronic resource], available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm212.html>
3. . Zilberman A. "Anti-crisis motivation", ["Antikrizisnaja motivacija"], Management.com.ua: Internet portal for managers [electronic resource], available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm165.html>
4. Mishurova I.V., Kutelev P.V., (2003), "Management of staff motivation ["Upravlenie motivaciej personala"], Educational and practical guide", Moscow, ECC "MarT", Rostov n-a: Publishing Center "Mart", 224 p.
5. Dmitrenko G.A., Sharapatova E.A., Maksimenko T.M. (2002), "Motivation and staff assessment", ["Motivacija i ocenka personala"], proc. Allowance, K., MAYP, 248 p.
6. Nazarova G.V. (2010), "Managing by rozvitkom diyalni promislovy pidpriemstv: monografiya", ["Upravlinnja rozvitkom dijal'nosti promislovihih pidprimstv"], G.V. Nazarova, O.V. Ivanisov, O.F. Dorovska, Harkiv: View. KHNEU, 240 p.
7. . Yadranskiy D.M., Mishkovets L.V., (2007), "Trudoviy potencial in the system of zinc plated translations", ["Trudovij potencial v sistemi rinkovih peretvoren"], Dnipropetrovs, Monolith, 196 p.
8. . Utkin E.A. "Motivational management", (1999), ["Motivacionnyj menedzhment"], M., Association of authors and publishers "Tandem", Publishing house EK MOS, 256 p.

Ключові слова: трудовий потенціал; індивід; мотивація; стимул-реакція; економічна діяльність; заробітна плата; моделі мотивації.

Ключевые слова: трудовой потенциал; индивид; мотивация; стимул; экономическая деятельность; заработная плата; модели мотивации.

Keywords: labor potential; individual; motivation; incentive; economic activity; wages; models of motivation.

Рецензент: Гончар В. В., завідувач кафедри маркетингу та бізнес-адміністрування, доцент, д.е.н., ДВНЗ «ПДТУ»

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/4622166>