

Використані джерела

1. Управління змістом робіт: навч. посіб. / авт.-упоряд. Дудник Н. В. Умань : ПП Жовтий О.О., 2012. 121 с.
2. Варава Л. М., Нечаєв В.П. Управління змістом робіт : навч.-метод. посіб. для самост. вивчення дисципліни. Криворізький технічний університет. Кривий Ріг : МІНЕРАЛ, 2010. 185 с.

Юрій ГРЕЧАНЮК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Віктор ОСТРОВЕРХОВ

ІНДИКАТОРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Реалізація завдань побудови соціально-орієнтованої економіки в Україні вимагає формування адекватного мотиваційного механізму у сфері праці. Існуючий сьогодні мотиваційний механізм є застарілим та малоефективним, його важелі є практично не адаптованими до умов ринкового середовища, не спрацьовують на формування довготривалої мотивації, орієнтованої на інтенсивні трудові зусилля, прояв творчості у праці, розробку та запровадження інновацій, постійне професійне зростання та саморозвиток.

На переконання Портера М., економічний ефект мотивації в умовах загострення конкуренції є ще вагомішим: зростання заробітної плати, яке іде в ногу з продуктивністю праці, або дещо випереджає її, не лише підвищує купівельну спроможність населення, а й створює сприятливі стимули до пошуку найпереводіших переваг в конкуренції [1, с. 697].

Разом з тим, в ринковій економіці, на думку Л. Ерхарда, не можна недооцінювати також соціального ефекту стимулюючих заходів, адже лише тоді сутність соціального ринкового господарства можна вважати повністю досягнутою, коли відповідно з підвищенням продуктивності одночасно знижуються ціни, забезпечуючи підвищення реальної заробітної плати, доходів, добробуту нації [2, с. 14].

Отже, безперечно, ефект мотивації праці має економічні і соціальні виміри. Аналіз наукових джерел свідчить, що розробку оптимальної системи індикаторів та критеріїв ефективності методів мотивації праці слід віднести до найскладніших методологічних завдань у сфері мотиваційних досліджень. В економічній літературі відомості про це залишаються обмеженими та суперечливими, єдина точка зору поки не сформувалася. Взагалі оцінка ефективності мотивації праці, як підкреслює Я. Кесслер, вважається дуже складною, оскільки результати мотиваційного впливу залежать від множини

змінних, виокремлення ролі кожної є високо проблематичним [3, с. 814].

Відомий в Україні дослідник проблем мотивації праці Куліков Г.Т. вважає, що «ефективність мотивації трудової діяльності досягається завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління організацією» [4, с. 334]. Ми повністю поділяємо цю думку, водночас, вважаємо, що підставою для регулювання має бути, передусім, вимірювання ступеню досягнутої ефективності мотивації.

Більшість авторів (Генкін Б.М., Дмитренко Г.А. та ін.) збігаються в тому, що оцінка ефективності мотивації праці повинна відображати ступінь досягнення тих цілей, які ставить керівництво організації і працівники (або уряд і суспільство, якщо розглядати це питання на макроекономічному рівні). Вважаємо цей підхід цілком логічним, адже мотивація у сфері праці, за визначенням, – це є процес спонукання до праці з метою досягнення особистих цілей і цілей організації. З такої точки зору уявляється доцільним визначати ефективність мотивації праці ступенем досягнення економічних та соціальних цілей.

З іншого боку, в економічній науці існує традиційне розуміння ефективності як співвідношення: результати / витрати. В контексті мотивації праці загальна економічна ефективність мотивації може характеризуватися співвідношенням таких результатів як обсяг випуску продукції, прибуток, додана вартість до витрат, пов'язаних з мотивацією людини до праці на в організації. До останніх відносимо матеріальне стимулювання, у т.ч. оплату праці, та різноманітні соціальні витрати, пов'язані із створенням безпечних та сприятливих умов праці, соціальним страхуванням, навчанням та перенавчанням, оздоровленням, лікуванням тощо. У свою чергу, загальна соціальна ефективність мотивації передбачатиме в якості результатів мотивації досягнуті показники якості трудового життя, конкурентоспроможності тощо [5].

Об'єднуючи обидва наукові підходи, надалі вважатимемо, що ефективність мотивації праці – це характеристика результативності процесу спонукання до праці на основі врахування ступеню реалізації економічних та соціальних цілей суспільства (організації) та його окремих індивідів (працівників організації), а також співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов'язаних із соціально-економічною мотивацією.

Виходимо з того, що для з'ясування системи індикаторів, критеріїв та показників економічної й соціальної ефективності мотивації праці необхідно мати уявлення: по-перше, про стратегічні і тактичні цілі організації (галузі, суспільства) на певному етапі розвитку; по-друге, про особисті цілі працівників, які прагнуть до їх досягнення з певною силою мотивації в залежності від сформованого мотиваційного ядра (переліку домінуючих трудових мотивів); по-третє, про результати трудової діяльності та витрати,

пов'язані з соціально-економічною мотивацією праці в організації (в галузі, регіоні, суспільстві).

Для організації індикаторами економічної ефективності мотивації праці персоналу слід вважати досягнення економічних цілей – забезпечення максимізації прибутку, зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції, впровадження інновацій, поширення ринків збуту за рахунок підвищення конкурентоспроможності продукції [5].

У свою чергу індикаторами соціальної ефективності мотивації може слугувати поліпшення використання та розвитку трудового потенціалу персоналу, покращення стану соціально-трудових відносин, зниження рівня трудових конфліктів, що має бути забезпечено за рахунок поліпшення умов праці, її матеріального стимулювання, турботи керівництва про морально-психологічний клімат, здоров'я та працездатність працівників, зростання професіоналізму тощо [5].

Одним із важливих критеріїв ефективності мотивації праці на рівні індивіда і на мікрорівні має бути, на нашу думку, сила економічної та соціальної мотивації окремого працівника і трудового колективу в цілому.

Базовою передумовою реалізації цілей довгострокового розвитку нашої держави має бути високопродуктивна праця в усіх сферах і галузях економіки, в тому числі і в сфері охорони здоров'я. Індикаторами досягнення економічного та соціального ефекту мотивації до такої праці має слугувати поліпшення макроекономічних показників, передусім, зростання валового внутрішнього продукту, національного доходу, підвищення рівня і якості трудового життя (та якості життя загалом). Критеріями оцінки економічної ефективності мотивації праці на макроекономічному рівні доцільно вважати показники, які передусім стосуються продуктивності праці, ефективності використання трудового потенціалу, задоволення економічних потреб. Критеріями оцінки соціальної ефективності мотивації праці на макrorівні пропонуємо вважати показники, які, передусім, стосуються рівня та якості трудового життя, утвердження соціальної справедливості, соціальних інвестицій у всебічний розвиток людського капіталу.

Використані джерела

1. Портер М. Международная конкуренция. М.: Международные отношения, 1996. 896 с.
2. Эрхард Л. Благополучие для всех: Репринт. Воспроизведение: пер. с нем. М.: Дело, 2001. 352 с.
3. Управление человеческими ресурсами: под ред М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1200 с.
4. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монография; отв. ред. Д. П. Богиня. 2-е изд. К. : Ин-т демографии и соц. исследований НАНУ, 2006. 244 с.
5. Семикіна, М. В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 10. С. 181-189.