

СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кісельова О. С.

студентка

Науковий керівник: **Хитра О. В.**

к. е. н., доцент кафедри

управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

В умовах ринкової економіки змінюється характер відносин між персоналом підприємства і його керівництвом. Мета керівництва – успіх на ринку і, відповідно, одержання прибутку; мета персоналу підприємства – одержання матеріальної винагороди та задоволення від роботи [1, с. 85]. Запорукою ефективної праці працівника є максимально можливий збіг його індивідуальних мотивів і цілей з мотивами і цілями як того колективу, в якому він працює, так і адміністрації підприємства. Абсолютний їх збіг неможливий з огляду на наявність базового протиріччя мети роботодавця (отримати від працівника максимум трудових зусиль за мінімальних витрат на його утримання) і найманого працівника (одержати найбільшу матеріальну винагороду за мінімального обсягу виконаних робіт). Однак правильна стратегія стимулювання персоналу підприємства дозволяє максимально зблизити ці цілі [2, с. 116].

У знаходженні компромісу між очікуваннями персоналу підприємства і його керівництва, власне, полягає суть стимулювання праці, орієнтованого на гармонізацію соціально-трудова відносин (рис. 1).

Головна мета формування стратегії стимулювання праці персоналу – забезпечення досягнення цілей організації за допомогою залучення і збереження професійно підготовленого персоналу і, перш за все, за допомогою ефективною, сильною і стійкою мотивації, яка формується на основі комплексного

стимулювання, що є предметом інтересу для всіх груп персоналу організації [2, с. 113]. Завдання управління полягає у забезпеченні такого впливу стимулів на мотиви суб'єкта праці, який викликав би бажану та ефективну для організації поведінку. Водночас, це стає можливим лише за умови комплексного аналізу всіх спонукальних сил, які обумовлюють трудову поведінку працівника і його ставлення до праці. За результатами такого аналізу можна сформувавши базу соціологічних знань, необхідних для належного обґрунтування управлінських рішень у сфері стимулювання праці та ефективного застосування соціальних технологій управління трудовим колективом.

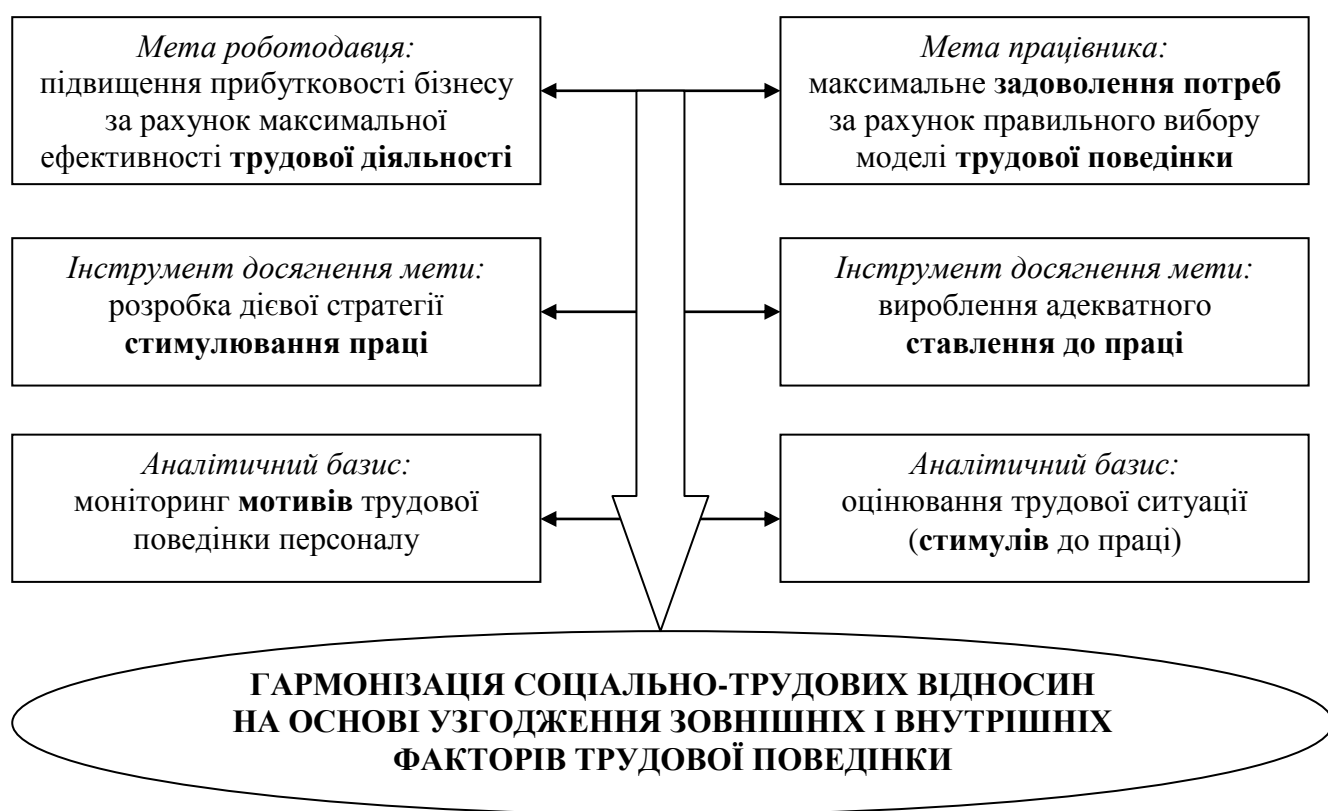


Рис. 1. Логіка поєднання базових передумов стимулювання праці та мотивації трудової поведінки

Результати трудової діяльності формуються в процесі її здійснення, що поєднує як об'єктивні сторони трудової ситуації, так і її суб'єктивний вимір – поведінку людини, її ставлення до праці, прагнення до задоволення наявних потреб. Все це зумовлює використання персоналізованого підходу до стимулювання трудової діяльності, який передбачає професійний розвиток людини, розвиток її трудового потенціалу, формування людини як

висококультурної особистості, що, у свою чергою, забезпечує зростання ефективності функціонування підприємства [3, с. 80].

Соціологічний підхід до узгодження мотивів і стимулів виходить з того, що поняття «трудова поведінка» і «трудова діяльність» не є тотожними. Під трудовою діяльністю розуміють зумовлену різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами і незалежну від суб'єктивних прагнень індивідів і груп форму їхньої доцільної професійної активності [4, с. 148-149]. Це своєрідний «функціональний алгоритм» діяльності, що за певних організаційно-технологічних і соціально-економічних умов (зокрема, введення належних стимулів) приводить до одержання конкретного результату. Природно, що реалізація відповідних операцій і функцій може проходити по-різному, залежно від суб'єктів трудової діяльності, комплексу належних їм рис (кваліфікація, активність, мотивація праці та ін.).

Соціологія праці дозволяє дослідити складну структуру трудової поведінки людини. З одного боку, людина підпорядковує свої дії дописам і нормам професійного середовища, а з іншого – вона як активний і відносно самостійний агент обирає альтернативні моделі поведінки. Це означає, що відповідність між інтересами, професійними можливостями працівника і системою об'єктивних організаційних умов може бути забезпечена за допомогою його власних дій та вчинків. Трудова поведінка людини свідчить про те, як вона розуміє соціальне оточення, як саме визначає своє місце у суспільному виробництві, що вважає найбільш значущим для реалізації професійного потенціалу. Трудові вчинки людина здійснює, усвідомлюючи і порівнюючи соціокультурні й нормативні компоненти трудового середовища з власними інтересами, потребами та професійними можливостями.

Точкою торкання між соціологією та мотивуванням є те, що предметом дослідження у соціології праці виступають статистично значимі, зафіксовані в емпіричних вимірах, типологічно згруповані мотиви поведінки різних соціальних груп (професійних, функціональних, демографічних), а також об'єктивні умови і механізми регуляції поведінки.

Стимулювання праці в соціологічному розумінні постає як створення стимуляційного поля – предметно-речового середовища, практики відносин, умов життєдіяльності людей, які б спонукали суб'єкта діяти відповідним чином. Критерієм соціальної ефективності стимулювання трудової діяльності особи може вважатися задоволеність працівника умовами трудової діяльності – ступінь насиченості його потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю. Це не що інше, як соціальна адаптація працівника, що означає входження його до соціальної організації не тільки на рівні норм, цілей і цінностей, але й на рівні потреб та інтересів.

Соціологічний зміст ставлення до праці відтворює фундаментальний зв'язок людини із суспільством, її спосіб життя і виявляється через суспільну оцінку праці – престиж професії, розгляд праці як вищої цінності, способу визнання людини у суспільстві, що знаходить суб'єктивно-індивідуальний вияв у висловлюваннях і реальній трудовій поведінці.

Варто зауважити, що ставлення до праці – це своєрідний результат, похідна мотивації, що виявляється у комплексі трудових мотивів, які зв'язують працівника із суспільством і організаційною культурою та якими керується працівник у трудовій поведінці. Основою їх формування є система ціннісної орієнтації працівника. Тому необхідно розглядати ставлення до праці як у плані мотивації, так і в плані продуктивності працівника, що залежить від об'єктивних умов праці і від суб'єктивної готовності реалізувати свій трудовий потенціал. У першому випадку йдеться про активність свідомості, тобто внутрішню готовність людини, у другому – про зовнішній вияв цієї готовності у трудовій поведінці працівника, в його трудовій активності.

Соціологічний вимір рівнів задоволеності працею показує, наскільки працівники задоволені різними сторонами виробничої діяльності і які з цих сторін можуть стати середовищем для виникнення соціальної напруженості [4, с. 98].

Таким чином, на ефективність стратегії стимулювання праці персоналу суттєво впливає цілий комплекс факторів зовнішнього і внутрішнього середовища – організаційних, правових, технічних, матеріальних, соціальних, моральних, соціологічних [2, с. 116]. Соціологічний підхід до стимулювання праці полягає у

визнанні того факту, що важливим підґрунтям стимулювання є взаємодія зовнішніх умов (трудової ситуації) і внутрішньої структури особистості працівника, а отже, ключову роль відіграє виділення та зіставлення, з одного боку, системи пропонованих стимулів, з іншого – системи інтересів і потреб, на задоволення яких ці стимули спрямовуються. Тому керівництво підприємства має знати пріоритетні мотиви працівників, що спонукають їх до праці і сприяють задоволенню їх потреб. Для вивчення запитів працівників варто періодично проводити соціологічні опитування, результати яких дозволять виявити моменти трудового процесу, які більшість респондентів визнає дискомфортними, та вжити заходів щодо нейтралізації їх впливу на трудову поведінку персоналу. Такий підхід, у свою чергу, сприятиме гармонізації соціально-трудоких відносин та збільшенню довіри між адміністрацією підприємства і найманими працівниками.

Література:

1. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці / О. В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 2. – С. 84-91 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_2_16.
2. Узун М. В. Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства / М. В. Узун // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць ПДТУ. – Маріуполь, 2015. – Вип. 2. Т. 3. – С. 112-117 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eir.pstu.edu/handle/123456789/12450>.
3. Кіріченко О. В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності / О. В. Кіріченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 9. – С. 80-83 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_20.
4. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kplt.ucoz.ua/library/lukashevich_sociologiya_praci.pdf.