
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТЕАТРАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ТВОРЧО-ВИРОБНИЧОГО ПРОЦЕСУ

Кучин Сергій Павлович, кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії Харківського інституту фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі Міністерства фінансів України

Постановка проблеми. Сучасні підприємства та організації мають можливість впливати на трудову діяльність своїх працівників за допомогою комплексу мотиваційних та стимулюючих факторів. Комплекс компонентів, які у свідомості працівника пов'язані з працею має назву трудова ситуація. До неї відносять: заробіток, стиль керівництва, відносини з колегами, підлеглими, організація й умови праці, можливість кар'єрного росту, ступінь розвитку корпоративної культури. Саме для поліпшення трудової ситуації необхідно використовувати стимул для працівника – зовнішній подразник, що схиляє до дії і мотив – внутрішню психологічну причину, що визначає вибір напрямку поведінки. Задоволення потреби, як суб'єктивного відчуття нестачі будь-якого блага найчастіше відбувається за допомогою винагороди – того, що людина вважає для себе важливим.

Стимулювання працівників притаманне не тільки виробничій сфері, але і соціально-культурній сфері в якій, як правило, безпосередньо не виробляються матеріальні результати праці. Саме до організацій соціально-культурної сфери відносять установи, яким притаманна реалізація сценічного мистецтва. Сценічне мистецтво вважається найдоступнішим широкому колу споживачів та у сучасних умовах є важливим засобом спілкування. Міжнародний День театру щорічно відзначається у багатьох країнах і проходить під девізом: "Театр – дієвий засіб взаєморозуміння і зміцнення миру між народами" [23]. В умовах фінансово-економічної кризи, яка вразила і Україну, перед керівництвом театрів постали проблеми, пов'язані із збереженням творчого потенціалу, належним фінансуванням театральної установи, збереженням безперервного творчо-виробничого процесу.

На наш погляд тему дослідження можна вважати актуальною, а проблему ефективного стимулювання працівників соціально-культурної сфери однією з нагальних проблем розвитку народного господарства, зокрема соціально-культурної сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ефективного стимулювання знаходить своє відображення у роботах, які безпосередньо стосуються проблем менеджменту та управління сучасною організацією. Серед авторів таких праць ми можемо назвати наступних науковців: Н.Альберт, М.Армстронг, В.Верлока, В.Веснін, О.Віханський, І.Герчикова, В.Зігерт, Ф.Котлер, Л.Ланг, М.Мескон, І.Міхайлов, О.Наумов, Ф.Хедоурі, Л.Якока. Крім іншого, організаційні аспекти розвитку організацій соціально-культурної сфери знаходять своє відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних науковців. Найпоширенішими є дослідження наступних авторів: І.Безгін, Г.Задорожний, М.Захаревич, Г.Іванов, Ю.Ключко, Ф.Колбер, В.Ковтуненко, Н.Корнієнко, В.Куценко, С.Ленглі, Ж.Нантель, А.Олейник, М.Поплавський, О.Семашко, Г.Тульчинський, В.Шейко, С.Шишкін, О.Шопша. Додаткову джерельну базу статті склали нормативні акти українського законодавства, зокрема такі як Закони України "Про театри і театральну справу", "Про оплату праці" та Постанова Кабінету міністрів України "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета даної роботи полягає у спробі аналізу сутності та впливу стимулюючих факторів для працівників організацій театрального мистецтва в сучасних умовах розвитку закладів соціально-культурної сфери. Робота носить теоретико-методологічний характер і є основою для проведення подальших досліджень в сфері економіки та управління в закладах театрального мистецтва, зокрема процесу суспільного відтворення у соціально-культурній сфері.

Ми ставимо завдання охарактеризувати сутність процесу стимулювання, дослідити його складові елементи, виявити найбільш ефективні стимулюючі фактори для забезпечення ефективного творчо-виробничого процесу у закладах театрального мистецтва. На наш погляд зазначені питання є лише невеликою частиною тих нагальних проблем сучасного розвитку закладів соціально-культурної сфери, які потребують детального аналізу та дослідження у спеціальних роботах науковців.

Для досягнення мети нами було застосовано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження. Теоретичною основою дослідження стало вивчення теорії управління, зокрема проблеми стимулювання працівників. Наукова евристика, класифікація та критика джерел застосовувалися при аналізі актуалізованої і неактуалізованої інформаційної джерельної бази. Інструменти методу логічної абстракції (аналіз і синтез, індукція й дедукція) в поєднанні із системним підходом, дозволили дослідити та проаналізувати зазначені в роботі питання. Соціологічне опитування респондентів у Харківському академічному театрі опери та балету імені М.І.Лисенка дало змогу провести аналіз значущості та впливу стимулюючих факторів для робітників театральної організації.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для підвищення продуктивності праці та досягнення заздалегідь сформульованих цілей вкрай важливе формування в організації та трудовому колективі відповідної ефективної трудової ситуації. Трудова ситуація уособлює в собі все те, що є у свідомості працівника пов'язано з його трудовою діяльністю. А саме: умови оплати праці, стиль управління, взаємовідносини з колегами, підлеглими, можливість кар'єрного зростання, ступінь організаційної культури, умови праці, дотримання в організації вимог національного законодавства, застосування стимулюючих та мотиваційних факторів.

Не є виключенням з подібного правила і розвиток організацій соціально-культурної сфери, зокрема галузі культури та мистецтва. В міру прогресу матеріального виробництва створюються умови для розвитку соціально-культурної сфери [Див. 20]. Світова фінансово-економічна криза призупинила цю тенденцію, але якщо подивитись на проблему з точки зору історико-економічного дослідження, то ми виявимо чітку тенденцію розширення поля діяльності соціально-культурної сфери в історичній ретроспективі.

Аналізуючи сучасну специфіку системи стимулювання в організаціях театрального мистецтва, хотілося б зазначити, що театральна діяльність представляє собою діяльність у галузі театрив і театральної справи, яка пов'язана зі створенням, публічним виконанням, публічним показом, поширенням та збереженням творів театрального мистецтва, забезпеченням умов для розвитку театральної творчості, підготовкою професійних кадрів, пропагандою кращих зразків театрального мистецтва [11]. Специфіка діяльності та процесу відтворення у соціально-культурній сфері, зокрема в театральному мистецтві, пропонує перелік наступних напрямів мотиваційно-стимулюючої діяльності для досягнення цілей конкретної організації:

- розвиток особистої значущості та причетності до окремої соціальної групи;
- розвиток творчого підходу до будь-якої праці (це стосується не лише працівників творчих спеціальностей);
- формування престижного образу (іміджу) організації;
- розширення кола працівників, які приймають участь в прямому чи опосередкованому управлінні організацією;
- розвиток самоконтролю та довіри до працівників, вдосконалення системи оплати праці [3, с. 94-95].

Управлінці, використовуючи зовнішні винагороди (грошові виплати, просування по службі) і внутрішні винагороди (почуття успіху при досягненні мети) здатні підвищити ефективність роботи організації та прискорити досягнення нею відповідних тактичних та стратегічних цілей. З моменту своєї появи гроші є найбільш могутнім та очевидним важелем стимулювання. Перші серйозні дослідження впливу заробітної плати на стимулювання працівників були виконані Ф.Тейлором, який є автором системи прогресивної оплати праці. Його послідовники виділяють два основних компонента заробітної платні: базову ставку та преміальні. Розмір преміальних, як доведено на практиці, повинен бути в межах 30-100% від базової ставки. В такому випадку премії можуть здійснювати стимулюючу дію [13, с. 87]. Як показує практика стимулювання працівників соціально-культурної сфери, подібний принцип не завжди застосовується. Так, преміальна заробітна плата складає в межах 20-25% або відсутня взагалі. В багатьох випадках саме це не спонукає робітників та службовців відповідних організацій до підвищення якості праці, рівня майстерності та повної самовіддачі.

Таким чином, матеріальна винагорода є найвідчутнішим стимулюючим фактором для працівника. Окреслимо деякі правила використання матеріальної винагороди, як стимулюючого фактору.

По-перше, матеріальна винагорода за працю повинна розцінюватися працівником як достатня. Ціль - виключити незадоволеність заробітком. Саме рівень заробітної плати є головним гальмом розвитку організацій культури та мистецтва. Заробітна плата в галузі є однією з найменших у порівнянні з іншими галузями економіки [7]. Ця проблема є однаковою як для театрів державної так і приватної форми власності.

По-друге, винагорода повинна прямо залежати від результатів праці. Гроші не пов'язані з результатом праці перестають бути стимулом. Більш тісний зв'язок винагороди та результату праці спостерігається у театрах недержавної форми власності. Здебільшого в подібних організаціях відбувається поступовий перехід на контрактну форму трудових відносин із відрядною формою оплати праці.

По-третє, працівник повинний усвідомлювати зв'язок оплати праці з результатом праці. Ідеально - якщо гроші виплачуються відразу по закінченню роботи. Виплата заробітної платні за строками законодавчо суворо регламентована та відбувається для штатних працівників двічі на місяць. Отже, планувати виплату винагороди відразу після закінчення роботи не можна, бо це вступає в протиріччя з українським законодавством [10].

Вчетверте, умови винагороди повинні бути оголошені заздалегідь. Тоді працівник знає, за що він витрачає власні зусилля. Схема оплати результатів повинна бути чіткою і регламентованою. Її варто довести до відома персоналу і не піддавати постійним змінам для того, щоб у працівників створювалося відчуття стабільності і впевненості в майбутньому. В сучасних умовах ситуація з оголошенням винагороди заздалегідь та її чіткою регламентацією складається доволі позитивно. Працівники як бюджетних так і небюджетних установ мають можливість у відповідності із нормативними документами ознайомитись про розмір заробітної плати, можливих преміальних та доплат до початку виконання роботи. Розмір заробітної плати регламентується або на основі тарифної сітки або індивідуальним контрактом.

По-п'яте, винагорода повинна залежати як від особистого, так і колективного результату праці. Для обліку особистого внеску треба на тривалий період ввести рейтинг працівників на основі їх досягнень. Більш складана ситуація із впровадженням рейтингів робітників та службовців. В організаціях театрального мистецтва подібна практика не має поширення, а розмір винагороди не пов'язаний із колективними досягненнями. В цьому плані на вітчизняних підприємствах панує принцип американської системи менеджменту, де заробітна плата може встановлюватись виходячи із індивідуальних досягнень.

Вшосте, винагорода повинна оголошуватися. Прихована видача заробітної плати породжує відчуття несправедливості, невдоволеності, що перешкоджає розвитку корпоративної свідомості, заважає адекватному усвідомленню зв'язку оплати з результатом праці. Окремі проблеми, це існуюча вітчизняна податкова система та менталітет управлінця, який будь-що намагається економити обігові кошти, що доволі часто спонукає до виплати винагороди "у

конвертах". На наш погляд, це явище найбільш поширене в організаціях недержавної форми власності.

Таким чином, за сучасного стану розвитку закладів соціально-культурної сфери зазначені правила не мають масового поширення. Це стосується організацій як державного так і приватного сектору економіки.

Умовно стимули можна поділити на матеріальні, соціально-натуральні та додаткові стимули. До матеріальних стимулів можна віднести підвищення посадового окладу (за збільшення обсягу, за ріст кваліфікації, за суміщення посад, за виконання робіт з меншою чисельністю працівників, за збільшення обсягу продажів), преміювання (за впровадження нових розробок, за підвищення якості продукції, за підсумками роботи за рік, за впровадження госпрозрахунку і зниження трудомісткості робіт).

Найпоширенішими напрямками матеріального стимулювання працівників закладів театральності мистецтва в сучасних соціально-економічних умовах є підвищення основної заробітної платні, надбавка у розмірі 20% посадового окладу за звання заслуженого артиста та 40% за звання народного артиста; надбавка до 50% від посадового окладу за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість в роботі. Окрім надбавок до посадового окладу застосовується широка система доплат. Вони можуть становити до 50% посадового окладу за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконаних робіт. Згідно із Постановою Кабінету міністрів України, керівництво може підвищувати оклад своїм працівникам до 100%, враховуючи особистий внесок цих працівників до спільної праці, але в межах економії фонду заробітної плати. Також може сплачуватись вислуга років та різноманітні премії (ювілейні, за особисті внески тощо) [22].

До соціально-натуральних стимулів відносять наступне: допомога в одержанні освіти, безкоштовне харчування на роботі, безкоштовне медичне обслуговування, оплата транспортних витрат, безкоштовне користування спортивними спорудженнями, безкоштовне паркування, достроковий вихід на пенсію, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства, матеріальні гарантії по безробіттю, зниження норм виробітки, виділення працівникам товарів, що випускаються підприємством за пільговими цінами, покупка для працівників продукції інших підприємств, будівництво і виділення в користування працівникам на безкоштовній основі або з частковою оплатою нерухомості, виділення пільгових кредитів.

Що стосується соціально-натурального стимулювання, то воно не може бути використано в повній мірі, бо здебільшого фінансується з прибутків організації. На практиці, переважна більшість театральних організацій мають статус неприбуткових установ. Винятком може бути забезпечення працівників безкоштовними місцями для паркування за рахунок використання закріпленої за театром території, достроковий вихід на пенсію для окремих категорій виконавців за рахунок відрахувань до фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, система соціального страхування за рахунок коштів, що відраховуються в фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, травматизму на виробництві та професійних захворювань. Інші інструменти соціально-натурального стимулювання в сучасних умовах не є дієвими.

До додаткових стимулів відносять виплати за внесок у створення прибутку підприємства, за участь у створенні акціонерного капіталу, разові виплати з ощадних фондів, пільговий продаж акцій і облігацій своїм працівникам, разові виплати за підсумками року, виплата дивідендів по акціях.

Здебільшого подібні стимули можливо застосовувати на прибуткових підприємствах, в акціонерних товариствах. Враховуючи повну відсутність в Україні театральних організацій з такою організаційно-правовою формою підприємства, як акціонерне товариство, будь яке стимулювання з цим пов'язане не можливе. Крім того, як вже зазначалось раніше, переважна більшість театрів мають статус неприбуткової організації.

На наш погляд, для працівників театральних організацій більш пріоритетним мотивуючим фактором є реалізація своєї творчої особистості, а найбільш ефективним стимулюючим

важелем є матеріальні винагороди. На основі соціологічного дослідження на базі одного з найпотужніших в Україні театрів – Харківського академічного театру опери та балету імені М.І.Лисенка, було зроблено висновки, що різниця в пріоритетах мотиваційних та стимулюючих факторів, пов'язана з віковими характеристиками працівників. А саме: працівники до 30 років більш пріоритетним для себе вважають кар'єрне зростання, а після 50 – соціальні гарантії. Важливим є достроковий вихід на пенсію (творча пенсія), яка стосується артистів балету і деяких категорій музикантів. Стимулом є відповідні умови праці та робочий графік. Особливо слід зазначити, що негативно впливає на діяльність колективу театру таке явище, як складність з паркуванням автомобілів працівників. Театральна стоянка вміщує обмежену кількість автомобілів, а в'їзд на неї неконтрольований, тому вирішення цього питання сприяло б покращенню трудової ситуації.

Стимулювання працівників всіма можливими засобами спонукає до більш ефективної та самовідданої праці. А пошук цих засобів залежить від прагнення та можливостей адміністрації, яка очолює театральну установу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.

Таким чином в роботі ми охарактеризували сутність процесу стимулювання, дослідити його складові елементи, виявити найбільш ефективні стимулюючі фактори для забезпечення ефективного творчо-виробничого процесу у закладах театрального мистецтва.

Частіше соціальні стимули мають найбільш потужний вплив на працівника, ніж матеріальні. Особливо ці тенденції мають місце у театральних організаціях. За своєю специфікою ці організації об'єднують під своїм дахом людей творчих, палко відданих своєї справі митців. Для них головним є реалізація їх творчих здібностей. За своєї специфікою подібні працівники інакше сприймають життя, у них інша система життєвих цінностей. Можливість працювати на сцені, реалізовувати творчі ідеї, мати безпосередній контакт з глядачем, мати суспільне визнання – все це є основними факторами, що спонукають до ефективної самовідданої діяльності працівників театральної організації. Але в цих організаціях є працівники, які орієнтовані, як і більшість суспільства, на загальні фактори стимулювання. В процесі ефективного стимулювання працівники реалізують свої внутрішні бажання, повністю або частково задовольняють свої потреби. Вивчення мотивуючих факторів працівників конкретної (театральної) організації, вмиле їх використання у взаємодії з стимулюючими факторами сприяє підвищенню ефективності праці.

Ефективність праці, якість досягнутих результатів, як і самопочуття людини взагалі, у тому числі й у процесі праці, багато в чому визначається її способом життя, ступенем добробуту, а також рівнем управління [25].

Питання щодо вирішального впливу грошової винагороди на ефективну роботу працівників стало дискусійним в полеміці представників школи наукового управління та теорії людських відносин. Представники першого напряму віддавали пріоритет матеріально-економічним факторам, другого – соціальним потребам робітників та службовців. На наш погляд, в майбутніх дослідженнях науковцям варто звернути увагу щодо проблеми впливу на ефективне забезпечення творчо-виробничого процесу з боку мотиваційних факторів.

Ефективне вирішення проблеми стимулювання працівників соціально-культурної сфери дасть поштовх до розвитку вітчизняних установ, які працюють у сфері культури та мистецтва, сприятиме становленню України як стабільної, розвиненої та квітучої держави.

Література.

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М.Армстронг. – Ростов-на-Дону, 1998. – 512 с.
2. Безгін І.Д. Мистецтво і ринок: Нариси / І.Д.Безгін. – К.: ВВП "Компас", 2005. – 544 с.
3. Верлока В., Михайлов И. Основы менеджмента / В.Верлока, И.Михайлов. – Х.: "Основа", 1996. – 352 с.
4. Веснин В. Основы менеджмента / В.Веснин. – СПб., 1999. – 292 с.

5. Виханский О., Наумов А. Менеджмент / О.Виханский, А.Наумов. – М., 1998. – 528 с.
6. Герчикова И. Менеджмент / И.Герчикова. – М., 1998. – 480 с.
7. Доходи населення та заробітна плата [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
8. Задорожний Г.В., Хомин О.В. Интеллектуальное підприємництво у економіці знань / Г.В.Задорожний, О.В.Хомин. – Х.: Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна, 2008. – 171 с.
9. Задорожний Г. Трансперсональная психология, духовный мир человека и социальная экономия как новая парадигма экономической науки / Г.Задорожний. – Х.: ХНУ имени В.Н.Каразина, 2009. – 39 с.
10. Закон України "Про оплату праці" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=107
11. Закон України "Про театри і театральну справу" [Електронний ресурс]. – К.: CD-видавництво "Інфодиск", 2008. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Назва з "Законодавство"
12. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов / В.Зигерт, Л.Ланг. – М., 1995. – 443 с.
13. Киллен К. Вопросы управления / К.Киллен. – М., 1981. – 119 с.
14. Колбер Ф. Нантель Ж., Билодо С., Рич Дж. Дэннис Маркетинг культуры и искусства / Пер. с англ. Л. Мочалова.; Под ред. М. Наймарк. – СПб.: Издатель Васин А.И., 2004. – 256 с.
15. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф.Котлер. – М., 2005. – 789 с.
16. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики). Монографія / В.І.Куценко / За наук. ред. Б.М.Данилишина, чл.-кор. НАН України. – Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2008. – 818 с.
17. Ленгли С. Театральний менеджмент і продюсерство. Американський досвід / С.Ленгли / Переклад з англ. за ред. І.Д.Безгіна. – К.: ВВП "Компас", 2000. – 640 с.
18. Мескон М., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М.Мескон, Н.Альберт, Ф.Хедоури. – М., 2005. – 779 с.
19. Мочерний С., Устинко О., Чоботар С. Основы підприємницької діяльності: Посібник / С.Мочерний, О.Устинко, С.Чоботар. – К.: Видавничий центр "Академія", 2003. – 280 с.
20. Основы економічної теорії: Навчальний посібник / За заг. ред. П.В.Круша, В.І.Депутат, С.О.Тульчинської. – К.: Каравела, 2007. – 448 с.
21. Плавський М. Менеджер культури: Підручник / М.Поплавський. – К.: МП "Леся" – 1996. – 416 с.
22. Постанова Кабінету міністрів України "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1298-2002-%EF>
23. Прес-реліз Управління культури та туризму Харківської обласної державної адміністрації до святкування Міжнародного дня театру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kharkivoda.gov.ua/show.php?page=19369>
24. Чепеленко К. Социокультурные особенности аудитории современного провинциального театра. Автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. социолог. наук. / К.Чепеленко. – Саратов, 2008. – 16 с.
25. Шопша О. Соціально-психологічний клімат театрального колективу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=45&c=933>
26. Якока Л. Карьера менеджера / Л.Якока. – М.: Прогресс, 1991. – 334 с.

УДК 331.101.38

У статті досліджується проблема стимулювання працівників організацій театального мистецтва. Проаналізована можливість та ефективність застосування стимулюючих факторів.

Акцент зроблено на дослідженні проблеми стимулювання в сучасних соціально-економічних умовах розвитку організацій театрального мистецтва в Україні.

Ключові слова: стимулювання, театр, організація, виробництво, ефективність, заробітна плата, винагорода, соціальний.

В статье исследуется проблема стимулирования работников организаций театрального искусства. Проанализирована возможность и эффективность применения стимулирующих факторов. Акцент сделан на исследовании проблемы стимулирования в современных социально-экономических условиях развития организаций отрасли культуры и искусства в Украине.

Ключевые слова: стимулирование, театр, организация, производство, эффективность, заработная плата, вознаграждение, социальный.

In article the problem of stimulation of workers of the organizations of a theatrical art is investigated. The analyzed possibility and efficiency of application of stimulating factors. The accent is made on research of a problem of stimulation in modern social and economic conditions of development of the organizations in sphere of culture and art in Ukraine.

Keywords: stimulation, theatre, the organization, manufacture, efficiency, a wages, compensation, social.

Надійшла до редколегії 01.09.2010 р.

© Кучин С.П., 2010