

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 11, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.101:331.225

*С. Б. Іваницька,
к. е. н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава
М. Р. Клітна,
студентка, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*S. B. Ivanytska,
PhD in Economics, Associate Professor of business economics and human resource management
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava
M. R. Klitna,
student,
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava*

METHODOLOGICAL BASIS FOR PROMOTING ENTERPRISE PERSONNEL SAFETY

У статті розглянуто основні підходи до визначення стимулювання праці на підприємстві, сформовано методологічну основу мотивації та стимулювання праці на підприємстві. Визначено основні чинники, що необхідно враховувати при створенні ефективної системи стимулювання праці.

The main approaches to incentives at the enterprise are considered in the article. The methodological basis for promoting motivation and incentives is formed. The main factors for creating an incentive-effective system to be considered are defemined.

Ключові слова: стимул, стимулювання праці, форми стимулів, методи стимулювання праці.

Keywords: incentive, incentives, incentive form, incentive methods.

Вступ. В сучасних економічних умовах персонал підприємства відіграє значну роль у підтриманні конкурентоспроможності підприємства. Відносини між керівництвом і персоналом підприємства мають велике значення, оскільки для керівництва важливо отримати максимальний прибуток та займати лідируючі позиції на ринку, а от персонал підприємства зацікавлений в максимальній винагороді за невеликий обсяг зроблених робіт. Тому, виникає суперечність між керівництвом підприємства та його працівниками. Тут потрібно знайти компроміс, який може подолати суперечності при досягненні поставленої мети діяльності підприємства і створити умови для максимізації прибутку. Таким механізмом на підприємстві може бути система стимулювання праці, яка призводить до максимального задоволення обох сторін.

Персонал підприємства є найбільш цінним ресурсом, і якщо керівництво підприємства правильно і грамотно організує, та надасть відповідну мотивацію, сприятиме покращенню внутрішніх умов, то в подальшому отримає високі доходи, що дасть змогу вийти на великі ринки і бути конкурентоспроможним. Тому, керівництву підприємства потрібно на високому рівні розглянути і застосувати різні мотиви, які спонукають їх до праці.

В сучасних соціально-економічних відносинах потреби персоналу підприємства займають одне з провідних місць в досягненні стратегічних цілей підприємств. На даному етапі, велике значення у мотивації праці мають моральні стимули і соціальні пільги. В свою чергу матеріальні форми стимулювання працівників еволюціонують до прямої причетності працівників, до формування прибутку підприємства з виплатою відповідних відсотків при ефективній роботі підприємств.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Значний внесок в стимулювання праці персоналу, знайшли відображення в роботах зарубіжних вчених: Й. Шумпетер, Д. Рікардо, Дж. М. Кейнс, А. Сміт та інші. Більш сучасні теорії стимулювання розробили Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг, А. Маслоу та інші.

Серед вітчизняних економістів, які займалися проблемами стимулювання персоналу підприємства можна виділити таких, як Слинков В. Н., І. Боднар, А. Колот, Д. Богиня, Е. Лібанова, В. Данок, Т. Кір'ян, В. Мікловда, Н. Лук'янченко, Л. Семів, В. Петю, А. Уманський, С. Сардак та багато інших.

Проте, дане питання не є повністю дослідженим та потребує подальшого розгляду. В сучасних умовах не буде ефективним використання вже існуючих систем мотивації та стимулювання персоналу, що ґрунтуються на зарубіжному досвіді та розраховані на високий рівень корпоративної єдності організації, на вітчизняних підприємствах аналогах. Дані системи потребують детального дослідження та адаптації до соціально-економічних умов, що склалися в нашій країні, нашого менталітету та особливостей національної економіки.

Постановка завдання. Метою написання даної статті є дослідження основних підходів до визначення стимулювання праці на підприємстві, формування методологічної основи мотивації та стимулювання праці на підприємстві, визначити основні чинники, які необхідно враховувати при створенні ефективної системи стимулювання праці.

Основний матеріал і результати. Основним елементом, за допомогою якого здійснюється процес мотивації праці є стимул. У науковій літературі існує велика кількість визначень поняття «стимул». Так, стимул (лат. stimulus – стрекало, погонялка) трактується як зовнішнє спонукування до дії, поштовх, спонукальна причина [5, с. 304], гострий ціпок, яким поганяли тварин [1, с. 54], фізичний агент (подразник), що впливає на орган почуттів (рецептор) [2, с. 304].

В. Н. Слинков розглядає стимул, як ціле направлений вплив на людину, який не зважаючи на джерело і характер впливає на активність персоналу. Цей вплив ґрунтується в наданні гарантій досягнення в результаті власної діяльності предмета потягу, що задовольняє потребу персоналу [4, с. 13].

В сучасній літературі розрізняють чотири основні форми стимулів:

- примусові заходи. Історія свідчить про широке застосування примусових заходів, починаючи з фізичного покарання і закінчуючи позбавленням майна. У демократичному суспільстві на підприємствах використовуються адміністративні методи примусу: зауваження, переведення на іншу посаду, перенесення відпустки,

догана, звільнення з роботи.

- матеріальне заохочення - сюди відносяться стимули в матеріально-речовій формі: заробітна плата і тарифні ставки, винагорода за результати, премії з доходу чи прибутку, компенсації, путівки, кредити на покупку автомобіля або меблів, позики на будівництво житла та інше.

- моральне заохочення - стимули, спрямовані на задоволення духовних і моральних потреб людини: подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, вчені ступені, дипломи, публікації в пресі, урядові нагороди та інше.

- самоствердження - внутрішні рушійні сили людини, які спонукають його до досягнення поставлених цілей без прямого зовнішнього заохочення. Це найсильніший стимул з відомих в природі, однак він проявляється тільки у найбільш розвинених членів суспільства.

Стимулювання праці на сучасному етапі становлення економіки - це не тільки надтарифна система оплати, а й тарифна. Сюди входять також форми економічного стимулювання (ціни, ставки за кредитами, ставки оподаткування доходів підприємств тощо), які важливо залучити для стримування інфляційних тенденцій у економіці. Необхідною складовою стимулювання є матеріальне заохочення, яке відрізняється від економічного за формою впливу на об'єкт стимулювання. У механізмі стимулювання праці також необхідно виділити як підсистеми моральне та соціальне, форми яких впливають на інтереси людей, що знаходяться у площині свідомості. Моральне стимулювання знімає суперечності між необхідністю виконувати потрібну підприємствам роботу і неналежно матеріальною зацікавленістю в ній окремого працівника. Традиційні види морального стимулювання слід і надалі використовувати, але їх треба доповнити адекватними ринковій економіці видами (імідж фірми, випуск товарів на експорт, перемога в конкурентній боротьбі з відомою фірмою тощо).

Практичне втілення системи стимулювання працівників обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів:

- економічних (прямих) – заробітна плата (різні форми та системи заробітної плати); премії за продуктивну працю і раціоналізацію; участь у прибутках; заохочувальні, компенсаційні та гарантійні виплати; доплати за стаж і сумлінну працю на підприємстві;

- економічних (непрямих) – пільгове харчування; нагороди цінними подарунками; кредити на житло та придбання товарів; відшкодування витрат за користування житлом, транспортом, зв'язком; оплата навчання;

- адміністративних – гнучкі робочі графіки; зміни у режимі праці; сприяння творчим відпусткам і відрядженням;

- організаційно-виробничих – охорона праці; покращання умов праці; збагачення праці; програми підвищення якості праці;

- морально-психологічних – подяки, оголошення та повідомлення досягнень; участь у системі оцінки результатів праці; нагороди почесними відзнаками; проведення урочистих зібрань;

- соціальних (не грошових) – просування по службі; участь у прийнятті рішень на більш високому рівні; профілактичне та лікувально-оздоровче медичне обслуговування; зміна соціального статусу працівника [3, с. 47].

Відповідно до даного групування, кількість методів стимулювання праці є досить значною, тому їхнє використання на підприємствах повинно ґрунтуватися на багатьох чинниках, серед яких як головні можна виокремити: чисельність і структуру персоналу, організаційну структуру та культуру персоналу, поточні результати господарської діяльності підприємства та стадію життєвого циклу підприємства.

Система стимулювання та мотивації праці повинна враховувати розбіжності в інтересах роботодавця і працівника та їхні спільні цілі, підштовхувати персонал до більш ефективної трудової діяльності та підвищувати успішність діяльності підприємства в цілому.

Побудова ефективної системи стимулювання праці передбачає створення конкурентоспроможної системи винагород працівникам, які забезпечують отримання додаткового прибутку або є основною рушійною силою в колективі. Адекватна оцінка процесу мотивації на підприємстві та вмiле управління ним є ключовим аспектом забезпечення економічних інтересів працівників різних підприємств на практиці.

Таким чином, стимулювання це вплив на працівника за допомогою певних факторів, що прямо залежать від потреб, які має людина. До таких факторів можна віднести певний матеріальний об'єкт, створені умови праці чи окрему ситуацію, що склалася на підприємстві. Завданням керівництва підприємства являється створення відповідних умов для розкриття потенціалу працівників що зумовило б виникнення стійкої потреби в напруженій і результативній праці. При цьому керівництво повинно враховувати конкретні ситуації, що слугують стимулами в процесі праці, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети, амбіції.

Проаналізувавши ситуацію, що склалася на сучасному етапі становлення соціально-трудових відносин, можна зробити висновок про необхідність дотримання певних принципів в стимулюванні та мотивації працівників, серед яких можна виділити:

- 1) поєднання короткострокових і довгострокових інструментів стимулювання;
- 2) забезпечення чіткого механізму участі працівника в результатах діяльності підприємства;
- 3) заохочення працівників до створення та реалізації нововведень на підприємстві;
- 4) всебічне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів;
- 5) розширення неформальної комунікації

Висновок. Таким чином, стимулювання праці - визначальний чинник ефективності діяльності підприємств; ефективне стимулювання може бути забезпечене тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на ефективність праці; матеріальне стимулювання є один з найважливіших стимулів підвищення ефективності праці; виявлення потреб співробітників, класифікація працівників за рівнями потреб - основна передумова економічності мотивації; нематеріальні стимули - важливий чинник впливу на керуючий персонал; врахування специфіки підприємства - важливий фактор при виборі керівництвом політики стимулювання.

При побудові ефективної системи стимулів та мотиваторів праці на підприємстві доцільно спиратися на такі принципи:

- 1) першочергово необхідно виявити матеріальні та нематеріальні потреби працівників, що можуть прямо впливати на результативність їхньої роботи;
- 2) працівники підприємства повинні повною мірою володіти інформацією про діючу систему стимулів на підприємстві;
- 3) надані матеріальні стимули повинні бути економічно виправданими та застосовуватися тільки з урахуванням бюджету підприємства;
- 4) система стимулів повинна бути зрозумілою співробітникам і кожен співробітник повинен знати за що, за які заслуги йому зарахований або не зарахований той чи інший стимул.

Література.

1. Виханський, О.С. Менеджмент: учебник для экономических спец. вузов/О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Высшая школа, 1994. – 224 с.
2. Психологический словарь под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд. – М.: Педагогика Пресс – 1996. – 498 с.
3. Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 6. – С.45-51.
4. Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации В. Н. Слиньков. – К.: КНТ, 2008. – 336с.
5. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Лехина и Ф.Н. Петрова. – М.: ЮНВЕС, 1995. – 659 с.

References.

1. Vykhanskyj, O.S. (1994), "Management: a textbook for economic spec. universities", M.: Vysshaya shkola, pp. 224.
2. Zynchenko, V.P. and Mescheriakova, V.N., (1996), "psychological Dictionary", – 2-e yzd. – M.: Pedahohyka Press, pp. 498.
3. Sardak, S. (2008), "Motivation and incentives employees of domestic enterprises", Ukraina: aspekty pratsi, vol. 6, pp. 45-51.
4. Slyn'kov, V. N. (2008), "Motivation and remuneration: guidelines", K.: KNT, pp. 336.
5. Lekhyina, Y.V. and Petrova, F.N. (1995), "Dictionary of Foreign Words", M.: YuNVES, pp. 659.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2013 р.