

Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**О ПЛАТА І СТИМУЛЮ ВАННЯ П РАЦІ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА  
Т О В А Ф "КОНСУЛЬТ-ХАРКІВ"  
В У М О В А Х І Н Н О В А Ц І Й Н О Ї Д І Я Л Ь Н О С Т І**

*Анотація. Розглянуто проблему стимулювання персоналу на підприємстві та оплату праці в умовах розробки та реалізації інноваційних проектів, пропозиції щодо вдосконалення системи стимулювання робітників.*

*Аннотация. Рассмотрена проблема стимулирования персонала на предприятии и оплата труда в условиях разработки и реализации инновационных проектов, предложения, относительно совершенствования системы стимулирования рабочих.*

*Annotation. In the article the problem of stimulation of personnel at an enterprise and remuneration of labour under conditions of development and realization of innovative projects is considered, suggestions in relation to improving the system of stimulation of workers are given.*

*Ключові слова: стимулювання, оплата праці, інноваційна діяльність, організація стимулювання.*

Стимулювання працівників на підприємстві є найважливішим аспектом ведення робочого режиму, особливо коли це стосується персоналу, що зайнятий інноваціями. Це творчі люди, яким необхідне натхнення, бажання, стимул розробляти щось нове в своїй сфері діяльності. Саме тому ця проблема є дуже актуальною в наш час.

Для таких працівників як інноватори, важливою складовою робочого процесу є стимулювання праці, що включає в себе як матеріальну, так і нематеріальну складову та створення керівником сприятливих умов для виконання свого завдання якнайкраще.

Стимулювання – це засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація. Стимулом можуть бути окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань і можливостей та багато іншого, що може бути запропоновано людині як компенсація за її дії або за те, що вона бажала б одержати в результаті своїх старань [1, с. 145–146].

Реакція на конкретні стимули у різних людей неоднакова. Тому самі по собі стимули не мають абсолютного значення, якщо на них не реагують люди.

Люди, що мають справу з розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються серед інших категорій працівників високим рівнем освіти та

почуття власної гідності, самостійність і незалежність. Виходячи з цього, стимулювання інноваційної праці має свої специфічні особливості, а саме:

використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня;

надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру, а не одиничної тимчасової кампанії [2, с. 46–47].

Успіх інноваційного процесу залежить від того, якою мірою безпосередні учасники – персонал, зайнятий в інноваційному процесі, зацікавлений у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів своєї роботи у виробництво. Тут визначну роль відіграють методи й форми стимулювання їх праці з боку організації. Слід зазначити, що завдання стимулювання науково-технічної праці досить складне через його специфіку. Виникає необхідність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. З іншого боку, в ринковій економіці важливим є не сам інноваційний процес, а його комерційний результат, який відображається в оновленні продукції, розширенні ринку, зниженні витрат, підвищенні конкурентоспроможності й одержанні прибутку. Комерційний критерій відіграє вирішальну роль в оцінці значення праці новаторів [2, с. 55].

Таким чином, автор пропонує декілька підходів та порад для керівництва ТОВ АФ "Консульт-Харків" заради налагодження та створення більш ефективного систематичного підходу й організації стимулювання співробітників:

максимально активізувати творчі здібності кожної особистості;

спрямувати цю активність у русло досягнення конкретних інноваційних та економічних результатів;

створити в колективі таку атмосферу, щоб надавала робочу і в той же час комфортну обстановку;

створити гнучкий графік роботи задля надання новаторам змоги самими розпоряджатися своїми творчими розробкам, але це повинно бути врегульовано дуже чітко, та скориговане керівництвом;

розробити таку систему оплати праці, щоб кожен співробітник був зацікавлений у своїй роботі та відчував необхідний для нього та керівництва результат від своїх упроваджень;

запропонувати деякий нематеріальний стимул у вигляді нагород, титулів, які б дали змогу покращити свої особисті результати на фон інших, після закінчення кожного робочого місяця.

Отже, підтримка цих методів та використання їх на практиці, безумовно, допоможе фірмі здобути найкращі результати їх роботи та не переставати прагнути все вищих результатів від реалізації свого творчого потенціалу.

*Наук. керівн. Томах В. В.*

-----

**Література:** 1. Гриньов А. Б. Організація та управління науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками на підприємстві : монографія / Гриньов А. Б. – Х. : ВД "Инжек", 2004. – 156 с. 2. Управління інноваціями в сучасній організації / за ред. В. Л. Євтушевського. – К. : Ічлава, 2006. – 359 с. 3. Карданека І. І. Основы принятия управленческих решений / Карданека І. І. – М. : Русская деловая литература, 1998. – 280 с.