

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто різні підходи щодо визначення сутності економічної категорії матеріального стимулювання персоналу, виявлено основні проблеми в даній сфері та напрямки їх розв'язання.

Аннотация. Рассмотрены разные подходы к определению сущности экономической категории материального стимулирования персонала, выявлены основные проблемы в данной сфере и направления их решения.

Annotation. Different approaches to definition of essence of an economic category of personnel "material stimulation" are considered, the basic problems in the given sphere and directions of their decision are revealed.

Ключові слова: мотив, стимул, оплата праці, матеріальне стимулювання.

У період трансформаційних процесів в економіці України перед значною кількістю промислових підприємств постала проблема перебудови всієї системи управління підприємством. Значне місце в оновленій системі займає механізм матеріального стимулювання, спрямований на підвищення кінцевих результатів трудової діяльності та максимізацію прибутку суб'єктів господарювання.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, написаних вітчизняними вченими в даному напрямку: Башмак М. С., Польська Г. А., Савченко В. А., Стасюк О. П., Некрасової О. А. та ін., значне коло проблем залишилось не розв'язаним.

Основною метою написання даної статті є конкретизація понятійного апарату та напрямки удосконалення матеріального стимулювання персоналу на підприємстві.

Сучасний етап економічних реформ характеризується тим, що підприємства працюють в умовах зростаючих вимог різних суспільних груп. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває створення ефективної системи стимулювання найманих робітників. Існують різні підходи вчених-економістів щодо трактування економічної категорії "матеріальне стимулювання" персоналу. Башмак М. С. вважає, що матеріальне стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності [1]. Польська Г. А. трактує матеріальне стимулювання як поєднання економічних форм та методів спонукання працівників на посилення зацікавленості та економічної відповідальності за результати діяльності, які сприяють динамічному розвитку суб'єкта господарювання [2]. В енциклопедичному словнику економіки та права матеріальне стимулювання представлено як економічні форми та методи спонукання людей, засновані на використанні матеріальної зацікавленості людини у підвищенні рівня грошової оплати праці та отриманні додаткової грошової винагороди [3]. Савченко В. А. визначає матеріальне стимулювання як дії, спрямовані на стимулювання високих трудових показників працюючих [4]. У методичних рекомендаціях щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організації матеріального стимулювання праці визначено як засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих залежно від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом [5]. Таким чином, узагальнюючи наведені трактування, можна визначити матеріальне стимулювання як заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності. Важливими інструментами матеріального стимулювання є доплати, надбавки до заробітної плати, компенсації, преміювання. Основними показниками, що характеризують ефективність матеріального стимулювання праці працівників, є показники віддачі витрат на матеріальне стимулювання, ємкості видатків на матеріальне стимулювання, а також рентабельність і прибутковість матеріального стимулювання [6]. При матеріальному стимулюванні проявляються такі психологічні тенденції. Чим вище цінність і регулярність винагороди, тим вище ефективність роботи робітників. Ефективність праці найманих робітників при запізній винагороді нижче, чим при негайній. Якщо високі трудові показники згодом перестають винагороджуватися, то ефективність праці працівника поступово повертається до першого значення. Дієвість винагороди залежить не тільки від типу і частоти виплат, а і від атмосфери, у якій співробітник відчуває ефективність упровадженої системи, що не відхиляється на великий відрізок часу від досягнутих результатів і не суперечить інтересу певного працівника. Незважаючи на це, на сьогоднішній момент не вирішена проблема "зрівнялівки" в розмірах заробітної плати керівника, висококваліфікованих фахівців і робітників, а на ряді підприємств, особливо промислових, заробітна плата робітників перевищує посадовий оклад керівника і фахівця, що, у свою чергу, відрізняється значною складністю, підвищеною відповідальністю за кінцевий результат. Розмір премій, встановлюваний залежно від значимості і складності виконуваних робіт, складає, як правило, мізерно малу величину в загальному заробітку працюючого і не стимулює його до підвищення результатів праці.

Наук. керівн. Шульга Г. Ю.

Література: 1. Башмак М. С. Матеріальне стимулювання персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Башмак М. С. – Режим

фактор динамічного розвитку : автореф. на соискание ученой степени канд. экон. наук / Польська Г. А. – Белгород : Ника, 2008. – 26 с. 3. Энциклопедичний словник. Матеріальне стимулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vedomosti.ru>. 4. Костишина Т. А. Прогресивні форми організації і оплати праці / Т. А. Костишина. – Полтава : ПУСКУ, 2005. – 241 с. 5. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://bs-staff.com.ua/ids_kd/p_date/1041_10710_1.html. 6. Некрасова Е. А. Система показателів оцінки матеріального стимулювання праці з позицій інтересів працівника і організації [Електронний ресурс] / Некрасова Е. А. – Режим доступу : http://www.rusnauka.-com/PRNIT_2006/Economics/17440.doc.htm.