

Студент 6 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто систему морального і матеріального стимулювання праці, що припускає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності праці, її якості.

Аннотация. Рассмотрена система морального и материального стимулирования труда, что предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества.

Annotation. The paper considers a system of moral and material work incentives, which involves a complex of measures aimed at increasing labor activity of workers and, consequently, improves work quality.

Ключові слова: стимулювання, заробітна плата.

В умовах становлення ринкових відносин в Україні виникла потреба наукового пошуку та обґрунтування дієвих механізмів стимулювання праці і на цій основі підвищення ефективності виробництва в усіх галузях національної економіки. Існуючий механізм стимулювання у сфері праці залишається недосконалим, він гальмує інноваційні зрушення.

Метою даної роботи є теоретичне обґрунтування стимулювання діяльності робітників підприємства, розгляд факторів, які визначають системи матеріальних стимулів та підходів до систем стимулювання робітників.

Стимулювання праці – спосіб винагороди працівників за участь у виробництві, заснований на зіставленні ефективності праці і вимог технології.

Стимули праці залежно від того, задоволенню яких потреб працівника вони сприяють, підрозділяються на матеріальні й нематеріальні. Найважливішим видом стимулювання є матеріальне, покликане відігравати провідну роль у підвищенні трудової активності працівників [1].

Основною частиною доходу найманого робітника є заробітна плата. Вона становить ціну робочої сили, що відповідає вартості предметів споживання й послуг, які забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи матеріальні й духовні потреби працівника [2, с. 43].

Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами. Рівень додаткової оплати праці встановлюється згідно з кінцевими результатами діяльності підприємства [3, с. 367].

Існує два фундаментальні підходи до питання матеріального стимулювання персоналу: система оплати праці, орієнтована на працівника, та система оплати праці, орієнтована на результати роботи.

Відповідно до першої системи (або системи "довічного найму") метою організації є стимулювання не прямих результатів, а працівника, на довгострокову, активну і добровільну участь у вирішенні проблем підприємства.

У системі оплати праці, орієнтованої на результати, навпаки, основний акцент робиться не на потребах працівника, а на потребах організації [4, с. 74].

Детально розроблена система стимулювання ефективності та якості праці дозволить мобілізувати трудові потенціали, сприятиме створенню необхідної зацікавленості працівників у зростанні індивідуальних результатів, прояву творчого потенціалу, підвищенні рівня їхньої компетентності, виразиться в зниженні питомої ваги живої праці на одиницю продукції й підвищенні якості виконуваних робіт.

Наук. керівн. Хміль Т. М.

Література: 1. Колонтаевский О. П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала / О. П. Колонтаевский // Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. – 2006. – № 1. – С. 42–44. 2. Фалмер Р. М. Енциклопедія сучасного керування : у 3-х т. Т. 1 / Р. М. Фалмер. – М., 2005. – 320 с. 3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навчальний посібник / А. М. Колот. – К. : КНСУ, 2008. – 410 с. 4. Управління персоналом : навч. посібник / за ред. Ю. М. Комар, В. В. Дорофієнка, Ю. Ф. Дробноход. – Донецьк : ДонДУУ, 2004. – 163 с.