

Секція 2

"Ефективна діяльність підприємств як основа розвитку регіону"

УДК 005.32:331.101.3

Калина Т. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Визначено шляхи вдосконалення системи стимулювання персоналу на підприємстві.

Аннотация. Обозначены пути совершенствования системы стимулирования труда персонала предприятия.

Annotation. Ways of the stimulation system perfection of enterprise of personnel labour have been marked.

Ключові слова: стимулювання праці, внутрішня винагорода, методи стимулювання праці.

Термін "стимулювання" за час свого існування пройшов великий шлях від суто матеріального аспекту до глибшого визначення потреб людини. Під стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісних значимих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з іншого – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю [1].

Мета даної роботи полягає в пошуці шляхів удосконалення системи стимулювання різних категорій персоналу підприємства.

Предметом даного дослідження є система стимулювання працівників на підприємстві.

Проблемами стимулювання праці на підприємстві займалися Ф. Хміль, А. Бурмістров, О. Виханський, Н. Туркулець, Н. Газенко, Н. Альберт, Бланк І. А.

Стимулювання праці – один із загальних способів соціального управління, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Стимулювання й соціальний контроль містять у собі зовнішні спонукання й елементи трудової ситуації. До них відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці тощо [1].

Мета стимулювання найманих робітників полягає в спонуканні працівника до якнайповнішого використання свого фізичного і розумового потенціалу у процесі здійснення покладених на нього обов'язків [2].

На жаль, у сучасних умовах на підприємствах України багато в чому втрачені такі стимули – реакції до праці, які формують у людини відчуття внутрішньої задоволеності (інтерес до самого процесу праці, причетність до загальної справи). Для більшості українських робітників велике значення має матеріальне стимулювання. Аналіз літератури показує, що на підприємствах у даний час основними проблемами в механізмі матеріального стимулювання найманих робітників є: недостатня гнучкість механізму формування оплати праці, його нездатність реагувати на зміни в ефективності та якості праці окремого працівника; відсутність справедливої оплати праці керівників, фахівців і службовців; негативне відношення персоналу до розміру оплати їх праці і до існуючої системи оплати [3].

Проте сьогодні, аналізуючи періодичну літературу, можна сказати, що через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу заробітну платню, тому слід розвивати систему нематеріального стимулювання. Внутрішня винагорода – це задоволення, що отримується людиною від роботи, від пошани з боку колег, від причетності до колективу [4].

На своєму робочому місці кожен бажає показати, на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно визнавати працю кожного окремого працівника. Також більшість людей прагне в процесі роботи одержати нові знання. Тому так необхідно надати підлеглим можливість навчатися й розвивати їх творчі можливості.

Поруч з тим кожна людина прагне успіху. Успіх – це реалізовані цілі, для досягнення яких співробітник застосував максимум зусиль. Успіх без признання призводить до розчарування, вбиває ініціативу. Однак цього не станеться, якщо підлеглим, які дісталися успіху, надавати додаткові права, підвищити їх у службовій діяльності.

Отже, нематеріальне заохочення працівників також має велике значення. При застосуванні правильної політики стимулювання керівник підприємства має змогу створити колектив з високоосвічених і досвідчених працівників, які будуть продуктивно працювати для здійснення цілей підприємства [5].

На думку автора, до додаткових методів стимулювання можна віднести: соціальні програми (оплачені відпустки, медичне страхування, заміські виїзди для службовців та їх сімей); залучення персоналу відсотками до

робочого часу – такий захід буде працювати тільки в тому випадку, якщо індивіди, які працюють за гнучким графіком, заслуговують довіри і відповідальності.

Упровадження нових методів стимулювання та розв'язання існуючих проблем, які стоять перед підприємствами при вирішенні питань про оплату праці, має здійснюватися з використанням українського і зарубіжного досвіду.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Газенко Н. Мотивація персоналу в умовах економічної кризи / Газенко Н. // *Управління персоналом.* – 2002. – № 7. – С. 23–25. 2. Самойлов И. Премирование и материальное стимулирование / Самойлов И. // *Экономика и жизнь.* – 2006. – С. 11–13. 3. Хміль Ф. І. Менеджмент / Хміль Ф. І. – К. : Вища школа, 1995. – С. 171–173. 4. Бланк И. А. Материальное стимулирование работников / Бланк И. А. // *Экономический анализ: теория и практика.* – 2011. – № 2. – С. 10–12. 5. Туркулец Н. Делегирование полномочий : инструмент мотивации сотрудников / Туркулец Н. // *Кадровий менеджмент.* – 2003. – № 6. – С. 65–69.