

УДК 331.1

Доц. Т.Г. Васильків, канд. екон. наук;
магістрант Н.Я. Басараба – Львівська КА

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЩОДО ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проведено аналіз системи мотивів і стимулів та обґрунтовано їх вплив на роботу персоналу підприємства. Представлено методи стимулювання персоналу підприємства і засоби, за допомогою яких підприємство може досягти позитивних результатів.

*Assoc. prof. T.G. Vasylytsiv; undergraduate N.Y. Basaraba –
L'viv commercial academy*

Theoretical principles are in relation to the construction of the effective system of financial stimulation of labour of personnel of enterprise

In the article the analysis of the system of reasons and stimuli and their influence is conducted on work of personnel of enterprise. The methods of stimulation of personnel of enterprise and facilities by which an enterprise can obtain positive results are presented.

На сьогодні в Україні спостерігається криза трудової активності. Її суть – відчуження праці, втрата абсолютною більшістю працівників мотивуючої функції. У сучасних умовах мотивації до праці – це нерозривне поєднання моральних і економічних форм стимулювання. Система мотивів і стимулів до праці повинна спиратися на певну базу – нормативний рівень трудової діяльності. Треба зазначити, що дослідженню питань мотивації персоналу присвячено багато праць різних вчених. Найвідоміші з них – Е. Мейо (теорія людських відносин); Д. Мак-Грегор (теорія співучасті теорії X і Y); У. Оучі (теорія Z).

Основною метою змістовних теорій мотивації праці є визначення потреб, що спонукають людину до дії. Згідно з процесуальними теоріями поведінка людей формується не тільки під впливом потреб, але і на основі її світосприйняття та очікувань. Розкриттю механізму мотивації присвячені також теорії створення цілей, підкріплення, очікувань та ін.

Основні фактори мотивації визначав також Лю Юаньсин, серед яких: визнання в праці; здобутки в праці; зміст праці; відповідальність і самостійність; можливість професійного росту; можливість розвитку особистості працівника. Цей же автор зазначає, що мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх діючих сил, які спонукають людину до праці, задають границі і форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтир і здобуття певної цілі та наводить шість стадій мотивації (рис. 2).

Цей цикл є присутнім і повторюється в житті кожної людини з приводу задоволення будь-якої з її потреб.

Ми вважаємо, що мотив і стимул – це дві паралельні і взаємозумовлені рівні одного і того ж процесу мотивації діяльності працівника. У цьому процесі стимул грає не насильну, а виховну роль стосовно мотиву, активує трудову діяльність робітника, заохочуючи його ініціативу до пошуку шляхів

підвищення продуктивності праці, освоєнню нових спеціальностей і професіоналізму. Інакше кажучи, один стимул може формувати багато різноманітних мотивів.

Матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки базується на принципах [2, с. 34]: оплата праці є ціною робочої сили; ціна робочої сили, а відповідно, і заробітна плата працівників мають мінімальну межу, що регулюється державою через встановлення та періодичне змінювання мінімальної заробітної плати; основою організації оплати праці та регулятором відмінностей у рівні заробітної плати працівників різних кваліфікацій та складності роботи є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники та кваліфікаційні характеристики; в умовах ринкової економіки значно підвищується роль та значення системи договірної регулювання питань оплати праці; враховуючи високу соціальну значущість оплати праці в соціально орієнтованій ринковій економіці, застосовуються заходи державного регулювання її розміру; в умовах ринкової економіки оплата праці найманих по-п'яте працівників здійснюється за результатами затраченої ними праці, її кількості та якості.

В економічній літературі згадується чимало різних підходів до класифікації стимулів праці. Так, А.В. Дорін найзагальнішими з них вважає [3, с. 15]: жорстке стимулювання засноване на примусі людини до витрачання зусиль; ліберальне стимулювання ґрунтується в основному на залученні людини до витрачання зусиль; пропорційного виду стимулювання трудова активність ґрунтується на постійній мірі стимулу, що здавна визначена і прийнята як нормальна, задовільна; зміна витрат зусиль у плані їхньої тривалості чи інтенсивності припускає пропорційну зміну міри стимулу; прогресивне стимулювання можна говорити, якщо трудова активність ґрунтується на зростанні міри стимулу за однакових витрат трудових (зусиль, щоб запобігти звиканню працівників до стимулів, які не змінюються з часом і тому стають малоефективними; регресивне стимулювання трудова активність ґрунтується на зменшенні міри стимулу, оскільки в часі відбувається адаптація до самої трудової активності.

На нашу думку, необхідно грамотно застосовувати ті чи інші види стимулів за різних ситуацій. Для цього, по-перше, поряд зі значущістю тих чи інших видів стимулів важливо враховувати і тенденції їх використання. По-друге, важливо знати основні вимоги, яким має відповідати система стимулювання на виробництві: диференційованість, гласність, гнучкість та оперативність, участь працівників у стимулюванні. По-третє, необхідно враховувати недиференційований і диференційований ефекти стимулювання. Виходячи з цього, ми запропонували методи стимулювання персоналу підприємства і засоби, за допомогою яких підприємство може добитись позитивних результатів.

Треба зазначити також, що в основі стимулювання праці використовується залежність трудової поведінки працівника від особистісно-значущих умов трудової ситуації. Створення сприятливих умов для задоволення працівником значущих для нього потреб дає змогу впливати на трудову поведінку в інтересах як працівника, так і підприємства.

Табл. 1. Система стимулювання праці персоналу підприємства

Методи	Засоби стимулювання		
Організаційні	Створення сприятливої соціально-побутової інфраструктури праці	Створення умов для відпочинку і дозвілля персоналу	Скерування персоналу навчання, підвищення кваліфікації
Інформаційно-роз'яснювальні	Проведення роз'яснювальної роботи серед персоналу про існуючу систему мотивації та її зміни у найближчій перспективі	Проведення просвітницької роботи серед персоналу про взаємозв'язок ефективності господарювання підприємства, продуктивності праці та її оплатою	Проведення систематичних заходів з виявлення стимулювальних чинників впливу на результативність праці та врахування їх у системі мотивації
Соціально-психологічні	Підтримка ініціативи та заповзятливості працівників та трудового колективу	Схвалення прагнення персоналу до пошуку нових ефективних форм організації торговельної діяльності та підвищення її якості	Проведення атестаційних аналізів персоналу та формування планів професійного росту персоналу
Правові	Доведення до працівників системи правил, дотримання яких гарантується правовими нормами підприємства і які містять відомості про посадову, дозволену, заохочувальну чи заборонну поведінку працівників		
Адміністративні	Запровадження системи штрафних санкцій при визначенні розмірів заробітної плати чи понижуючих коефіцієнтів при порушенні працівниками трудової дисципліни та функціональних обов'язків		
Соціально економічні	Встановлення заробітної плати персоналу залежно від обсягів валового доходу та створюваного працівниками додаткового чистого доходу	Забезпечення 70 % оплати праці керівників, фахівців та службовців за системою у частці у доходах підприємства	Використання коефіцієнтів збільшення заробітної плати залежно від виконання завдання з продуктивності праці, стажу роботи на підприємстві, відповідності освіти виконуваний роботи, за керованість підрозділом тощо.

У подальших дослідженнях варто звернути увагу на питання корпоративної культури як фактора стимулювання розвитку особистості у непрямі підвищення рівня мотивації працівника.

Література

1. Деркач О.В. Економіка. Фінанси. Право. – 2007, № 6. – С. 25-26.
2. Колнакова О. Україна: аспекти праці. – 2007, № 3. – С. 32-39.
3. Прихотько О. Дзеркало тижня. – 2004, 11-17 вересня. – С. 15.