Невмержицька Т.І, магістрант ФЕМ
Науковий керівник: к.е.н., доц. Обіход С.В.
Житомирський державний технологічний університет

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах розвитку ринкових відносин та побудови стабільної економіки в Україні особливо актуальним є ефективне використання ресурсів, людських ресурсів зокрема. При цьому основним джерелом підвищення рентабельності та прибутковості діяльності підприємства є перебудова системи стимулювання персоналу підприємства. Для покращення процесу управління персоналом необхідно запроваджувати такий дієвий механізм стимулювання праці, який призведе до зростання кінцевих результатів діяльності самого підприємства, а також підвищить життєвий рівень його працівників.

Серед останніх публікацій, в яких досліджуються сучасні підходи та методи стимулювання персоналу підприємства, слід виділити праці Крушельницької О.В. [1], Шовчко Г.В. [2], Ярмош В.В. [3]. Не зменшуючи ролі здійснених досліджень, відмічаємо, що деякі проблеми не мають однозначного розв'язання та потребують уточнення. Це стосується, насамперед, побудови ефективної системи стимулювання праці.

Як зазначає Крушельницька О.В., стимулювання є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій і інтересів працівника, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу. Воно повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника. Також стимулювання праці передбачає створення таких умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами [1].

На сьогоднішній день все більше підприємств приділяють увагу системі стимулювання праці персоналу та застосовують різноманітні методи матеріального і нематеріального стимулювання. У випадку стимулювання працівників методами матеріального характеру підприємство несе значні фінансові витрати, які можуть мати різну форму. У випадку стимулювання методами нематеріального характеру підприємство може варіювати власні витрати.

Шовчко Г.В. вказує, що методи матеріального стимулювання одночасно є економічними, які поділяються на прямі економічні, або грошові, і непрямі економічні, або негрошові методи. Основою цієї групи методів є грошова винагорода (заробітна плата, премії, надбавки та ін.) або винагорода, що надається працівнику не в грошовій формі (оплата путівок, проїзду, харчування і т. д.). Вони орієнтовані на матеріальні мотиви працівників: прагнення достатку, певного рівня добробуту. Працівники зацікавлені в збільшенні свого трудового внеску з метою отримати вищу заробітну плату. Тому система матеріальної мотивації повинна будуватись на принципах індивідуальності винагород – залежності розміру оплати праці від індивідуальних результатів.

Група нематеріальних методів стимулювання, у першу чергу, спрямована на задоволення мотиву збереження соціального статусу в трудовому колективі. У цій групі можна виділити адміністративні методи та соціальні. Основою адміністративних методів є відносини влади, а також дотримання регламенту підприємства. Вони реалізуються через нормативні, розпорядчі, організаційні документи. Соціальні методи включають соціально- психологічні, які спрямовані на створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, формування корпоративної культури, задоволення потреб працівників у визнанні тощо; творчі, які пов'язані з професійним розвитком робітника; вільний час, тобто встановлення гнучких режимів праці, надання додаткового відпочинку [2, с. 92].

Останнім часом поряд із стандартними методами стимулювання праці все частіше використовуються інноваційні або нестандартні методи.

У своєму дослідженні Ярмош В.В. наводить приклади застосування нестандартних методів стимулювання у міжнародній практиці, такі як: одноразова винагорода готівкою за виконане завдання, нагородження подарунками, медалями, знаками, почесними званнями, система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку, додаткова освіта за рахунок роботодавця, створення дружної, сімейної атмосфери, пільгове медобслуговування, публікація у власному друкарському органі, виділення вільного часу, можливості відвідування наукових заходів для підтримки творчої, винахідницької діяльності, членство у наукових товариствах компаній тощо [3, с. 267].

Стимулювання праці на підприємстві стає ефективним у разі, коли система управління персоналом на підставі використовуваних методів здатна підтримувати запланований рівень продуктивності праці. При побудові ефективної системи стимулювання праці, яка має оптимізувати на рівні взаємодії інтереси підприємства та працівника, потрібно: конкретизувати види трудової діяльності на підприємстві та визначити необхідний рівень продуктивності праці, дослідити рівень потреб кожного працівника, його інтереси та можливості їх задоволення а також узгодити види трудової діяльності з набором цінностей і системи мотивації.

Тому вважаємо, що ефективна система стимулювання праці персоналу на підприємстві повинна включати такі складові: 1) система матеріальних стимулів (обґрунтована заробітна плата, премії, надбавки, участь у прибутках, участь у власності тощо); 2) система нематеріальних стимулів (кар'єрний ріст, соціальні програми, відзнаки, престиж серед працівників, гнучкий графік роботи, реалізація творчого потенціалу тощо); 3) інноваційні методи стимулювання (отримання освіти за рахунок підприємства, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації, стажування за кордоном, будівництво житла для своїх працівників, надання безвідсоткових кредитів, туристичні подорожі та відпочинок за рахунок підприємства тощо).

Отже, для створення ефективної системи стимулювання праці персоналу необхідно використовувати різні групи методів. Адже, використання винятково матеріальних методів не дозволить мобілізувати необхідну активність персоналу. Для досягнення максимальної ефективності необхідним є застосування нематеріальної мотивації.

Список використаних літературних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Вид. 2-ге, перероб. і допов. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.

2. Шовчко Г.В. Класифікація методів мотивації / Г.В. Шовчко // Управління розвитком. – 2014. – № 3. – С. 89-92.

3. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / В.В. Ярмош // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – 2014. – Т. 15. – № 3. – С. 263-268.