

## СУТНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Серед усіх факторів виробництва праця, мабуть, найспецифічніший, тому що пов'язана безпосередньо з діяльністю людини, яка, перш за все, керується своїми інтересами, займаючись тією чи іншою діяльністю. Інтереси виникають з потреб людини і породжують мотиви її діяльності. Праця також є діяльністю людини, і, відповідно, мотиви діяльності переростають у мотиви праці. Саме на основі мотивів праці персоналу підприємство вибудовує свою систему стимулів праці, і чим ближче вони один до одного – тим більший ефект від цього отримає підприємство.

Стимулювання на підприємстві здійснюється виходячи з мотивів праці персоналу, в іншому випадку, стимул може просто бути неефективним, що, власне, і відбувається в даний час на вітчизняних підприємствах, де система стимулювання праці персоналу недостатньо пов'язана з мотивами праці персоналу, і, як наслідок, працівники не зацікавлені в поліпшенні своїх результатів праці. Також необхідно відзначити те, що, з нашої точки зору, саме по собі благо теж не є стимулом, швидше стимулом є можливість отримання блага. На більшості підприємств працівники отримують заробітну плату два рази на місяць, але це ж не означає, що саме в ці два дні працівники працюватимуть посилено, з більшою віддачею. Хоча заробітна плата і не є благом, але вона є засобом для отримання певних матеріальних благ, і стимулом вона стане тільки тоді, коли частина заробітної плати буде змінною, щоб працівники розуміли, що вони можуть заробити більше, якщо працювати краще, стимулом стане можливість заробити більше, а постійна частина заробітної плати не є стимулом, вона є лише засобом утримання працівника на його робочому місці.

Необхідно відзначити, що і економічні визначення, і управлінські, і психологічні так чи інакше відображають суть стимулу праці, так як відносини, що виникають в процесі праці з приводу стимулу праці також можуть бути і економічними (отримання винагород, бонусів), і управлінськими (підвищення або пониження в посаді), і психологічними (відносини в колективі, відносини з керівництвом, адаптація працівника до корпоративної культури). Одним словом, стимул праці – це комплексне явище, яке необхідно розглядати з кількох сторін.

Це один важливий аспект стимулу праці передбачає, що стимул праці – це усвідомлений та цілеспрямований вплив. Будь-яке підприємство прагне використовувати стимули праці для реалізації власних інтересів, для підвищення ефективності праці і, як наслідок, для підвищення ефективності роботи всього підприємства. Варто відзначити, що в більшості вищевказаних визначень цей аспект стимулу праці не враховується, що веде до менш точного, неповного визначення даного поняття, збіднює його. Це може привести до нерозуміння суті стимулу праці і до неправильного його використання. Якщо не враховувати цей аспект стимулу праці, то це може породити демотив праці у працівників, які просто не зрозуміють, навіщо їм працювати краще, ефективніше. У будь-якого підприємства є мета його функціонування, і ця мета повинна бути відображена у всьому.

Також необхідно відзначити той факт, що стимул праці безпосередньо пов'язаний з інтересами підприємства. Для того щоб реалізувати свої інтереси і задовольнити потреби, підприємство потребує праці працівників. Для цього воно пропонує їм певні можливості отримання тих чи інших благ або коштів для їх отримання. Ці можливості і стають стимулами праці, зовнішніми побудниками працівників до ефективної праці. Слід зазначити, що стимули праці тісно пов'язані з мотивами праці працівників, так як людина влаштовується на підприємство, переслідуючи особисті інтереси, у неї є певні потреби, які вона має намір задовольнити за допомогою трудової діяльності. Ці інтереси породжують у працівника мотив праці. І стимул праці повинен безпосередньо виходити з мотивів праці працівника, щоб бути ефективним.

Що ж стосується, безпосередньо, стимулювання праці, то також аналізуючи різні визначення стимулювання праці, можна відзначити відсутність серед вчених єдиної думки щодо сутнісної форми. При характеристиці поняття використовуються такі визначальні терміни, як спосіб управління трудовою поведінкою працівника, вплив на мотиваційну структуру особистості, вплив на працівника, економічне спонукання, спосіб винагороди працівників, система матеріального і морального заохочення, застосування по відношенню до людини стимулів тощо.

На наш погляд, сутність стимулювання праці полягає в тому, що дане поняття – це, перш за все, процес, який може тривати дуже довго, процес використання стимулів для реалізації конкретної мети. Це не поодинокі заохочення або покарання, а тривалий вплив на персонал організації, добре продумана система.