

ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Використано поняття "мотивація праці", "стимули", "комплексність" і "збалансованість компонентів системи". Визначено взаємозв'язок між теоріями мотивації праці персоналу та значенням, яке вони мають у процесі стимулювання персоналу підприємства.

Аннотация. Используются понятия "мотивация труда", "стимулы", "комплексность" и "сбалансированность компонентов системы". Определена взаимосвязь между теориями мотивации труда персонала и значением, которое они имеют в процессе стимулирования персонала предприятия.

Annotation. The article uses the terms "motivation", "incentives", "complexity" and "balance of the system's components". Correlation between the theories of motivation of the personnel and their importance in the process of stimulation of the personnel is considered.

Ключові слова: мотивація, праця, заробітна плата.

Стимулювання відіграє величезну роль в організації діяльності підприємства, воно спрямоване на мотивацію працівника до ефективної та якісної праці, яка не лише покриває витрати працедавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, але й дозволяє отримати певний прибуток, оскільки отриманий прибуток йде не лише працедавцеві, а використовується на виплату податків до федерального й місцевого бюджетів, на розширення виробництва. Таким чином, стимулювання праці найнятих робітників не є приватною справою конкретного підприємства й організації, а відіграє важливу роль в економічному розвитку країни, в процвітанні національної економіки.

З розвитком соціальних стосунків у суспільстві змінюються й потреби працівників. У сучасній економіці окрім матеріального чинника велике значення мають моральні стимул-реакції та соціальні пільги.

Еволюціонують і матеріальні форми стимулювання працівників. У матеріальній винагороді збільшується частка виплат за результатами господарської діяльності підприємства, більше значення надається розвитку в найманих працівників корпоративного мислення, розвивається система соціальних пільг [1].

Таким чином, стимулювання найманих працівників є однією зі складових управління персоналом.

У сучасній економіці стимулювання працівників не обмежується лише заходами матеріальної винагороди, а спрямоване на вдосконалення особи працівника, формування в нього зацікавленості в успіху організації в цілому.

Суть стимулювання найнятих працівників полягає в наступному [2].

1. Це стимулювання високих трудових показників найманого працівника.

2. Це формування певної лінії трудової поведінки працівника, спрямованої на процвітання організації.

3. Це спонукання працівника до якнайповнішого використання свого фізичного і розумового потенціалу в процесі здійснення покладених на нього обов'язків.

Метою даного дослідження є пошук шляхів стимулювання різних категорій персоналу торговельного підприємства.

Для реалізації даної мети необхідно вирішити ряд завдань:

- визначити суть стимулювання праці на підприємстві;
- розглянути наявні системи стимулювання праці на українських і зарубіжних підприємствах;
- розглянути законодавчу базу;
- розглянути питання організації управління системою стимулювання праці на підприємстві.

Стимулювання праці – один із загальних способів соціального керування, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Важливо також підкреслити, що для працівника необхідна певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії й тактики поведінки у сфері праці [1].

Ефективне стимулювання працівника сприяє насамперед підвищенню загальної продуктивності праці, тобто вирішенню економічних завдань. В економічній функції важливо, наскільки ефективно стимулюються категорії працівників, найбільш тісно пов'язані з науково-технічним і соціальним прогресом. Сьогодні не викликає сумнівів пріоритетність стимулювання працівників, які обслуговують інформаційні системи, комп'ютерну техніку. До актуальних проблем, що стосуються економічної функції стимулювання, належать необхідність більш повної реалізації розподільних відносин і, зокрема, диференціації заробітної плати відповідно до реальних розбіжностей у праці та її результатах.

Водночас стимули у вигляді матеріальних, духовних і соціальних благ є додатковим джерелом задоволення численних потреб працівника і його родини, сприяють розвитку особистісних і професійних якостей [3].

Для ефективного стимулювання розглядаються три функції: економічна, соціальна й психологічна, які найбільш повно охоплюють прогресивні соціальні відносини, маючи вплив на об'єкт управління. Воно передбачає створення такої зовнішньої ситуації, яка спонукає особистість або колектив до дій, що відповідають поставленим цілям. При цьому особи самі вибирають саме ці дії, оскільки створені всі необхідні й достатні умови. Поліпшення показників праці спричиняє підвищення ступеня задоволення потреб об'єкта, а погіршення показників погрожує зниженням повноти їхнього задоволення.

урахування інтересів особистості, трудового колективу, ступеня їхнього задоволення, тому що саме потреби є найважливішим чинником поведження соціальних систем. Сама по собі потреба не може спонукати працівника до якихось певних дій. Тільки тоді, коли потреба зустрічається з предметом, здатним її задовольнити, вона може спрямовувати й регулювати діяльність соціальної системи, управляти її поведженням. Усвідомлення потреб викликає інтереси, бажання, прагнення, потяг до праці [4].

Наук. керівн. Близнюк Т. П.

Література: 1. Городецька Л. О. Удосконалення систем стимулювання праці персоналу підприємства / Л. О. Городецька, Ю. О. Беженар // Проблеми підвищення інфраструктури : збірник наукових праць. – К. : НАУ – 2007. – № 15. – С. 120–129. 2. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, А. М. Колот, В. М. Данюк. – Одеса, 1995. 3. Степов В. В. Оптимизация методов стимулирования персонала на основе оценки особенностей трудовой мотивации / В. В. Степов, В. А. Одинцов, С. С. Сергеев // Управление персоналом. – 2005. – № 4. 4. Лукашевич Н. П. Социология труда : учебн. пособ. / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2001.