

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

**Павленко Максим , студент 4-го курсу бакалавріата,
кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
факультету менеджменту і маркетингу,
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця, м. Харків, Україна**

Сучасна практика зарубіжних та українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін у підходах до визначення методів стимулювання та мотивації персоналу. Адже розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, які нині використовують закордонні компанії [3].

Стимулювання праці персоналу сучасного підприємства є однією з найважливіших функцій менеджменту, тому використання різних форм і методів стимулювання дозволить сформувати керівництву фірми дієву мотивацію кадрів до ефективної діяльності, що, у свою чергу, сприятиме не тільки функціонуванню, але і розвитку підприємства. Тому стимулювання праці залежить від правильної організації фінансової та управлінської роботи на підприємстві.

Теоретичною і методичною основою досліджень питань стимулювання працівників підприємства являють собою наукові праці зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як Гривківська О. В. [1], Грішнова О. А. [2], Євсєєва А. А. [3], Єськов О. О. [4], Колот А. М. [5], проте зазначене питання потребує систематичного аналізу та уточнення, що пов'язано з динамічним розвитком ринкового середовища.

На сьогоднішній день у провідних західних фірмах стимулювання персоналу розглядається як елемент загальної системи роботи з персоналом, який нерозривно пов'язаний з нею і з усіма іншими елементами системи. Цей підхід передбачає, що людський фактор є одним з визначальних в успіху організації в умовах конкурентної боротьби на ринку. Тому до програми роботи

з персоналом крім визначення форм і методів стимулювання найманих працівників входять планування кадрового складу, якісна підготовка персоналу, формування показників оцінки як робочих місць, так і результатів праці, тренінги за фахом і з менеджменту для керівних кадрів та інші напрямки роботи з персоналом [1]. Початок стимулювання впливає з визначення керівництвом цілей організації та напрямку, в якому повинен проходити її розвиток. Для ефективного розвитку назустріч цілям потрібно координувати роботу та змушувати людей її виконувати. З цього випливає визначення мотивації як процесу спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації [2].

Стимулювання праці персоналу сучасних підприємств представляє собою не тільки наукові процедури, документацію та регламентування трудового процесу, але і мистецтво управління, тому що звертатися доводиться як до розуму так і до почуттів всій системі ціннісних орієнтацій працівників.

Неефективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища [3], тобто його вплив можна бути скоригувати з боку підприємства. Аналіз використання методів стимулювання праці персоналу на підприємствах Харківського регіону показав [1], що у 90 % випадках до 15 % працівників не можуть не тільки однозначно оцінити рівень розвитку функції стимулювання, але й навіть не знають, чи існує на їх підприємстві система трудового заохочення, мотивації. Практичний аналіз якості реалізації мотивації на харківських підприємствах свідчить про необхідність її вдосконалення.

Порівнюючи вітчизняний і зарубіжний досвід, слід зазначити, що менеджери різних країн використовують індивідуальні методи для стимулювання праці робітників залежно від ситуації, менталітету тощо. Так, в американській автомобільній корпорації «Ford motors» для матеріального стимулювання персоналу застосовується 23-ступенева тарифна сітка [7]. Переважає застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і

службовців та існують переваги такого порядку над виокремленням робітників, з одного боку, і спеціалістів та службовців – з іншого. Ці переваги пов'язані з можливістю запровадження єдиного підходу до тарифікації різних категорій працівників [3].

У наш час економічному механізму стимулювання праці в Україні властиві серйозні недоліки: економічний механізм стимулювання праці не націлений на поліпшення якісних показників і в першу чергу – продуктивність праці і якість продукції; тарифна система в багатьох випадках не забезпечує переваг в оплаті праці працівникам, що мають кращі кінцеві результати, принципи її побудови багато в чому застаріли; спостерігається невиправдане зближення окладів працівників різної кваліфікації і різних категорій; нераціональне співвідношення в оплаті праці робітників і фахівців; рівень застосування тарифних ставок і окладів недостатньо забезпечує зростання продуктивності праці і поліпшення якості продукції; відсутні чіткі рекомендації про доцільні сфери застосування погодинно-преміальної, відрядно-преміальної, прямої відрядної оплати праці; доплати і надбавки носять характер механічної добавки до заробітної плати.

Дієва система стимулювання повинна використовувати тарифну систему оплати і враховувати багато факторів, що впливають на кінцеві результати роботи, а тим самим – і на розподіл надтарифної її частини. Удосконалювати тарифну систему доцільно шляхом забезпечення більш тісного зв'язку оплати праці з індивідуальним трудовим внеском кожного працівника в колективний результат підприємства чи його підрозділу [2].

Аналіз сучасного стану безробіття визначив, що ця проблема є ключовим питанням у ринковій економіці, і якщо його не вирішувати, то неможливо налагодити ефективну діяльність економіки [6]. Можна виділити основні напрями щодо її подолання, а саме підвищення добробуту за рахунок особистого трудового внеску, підприємництва та ділової активності; надання відповідної допомоги по безробіттю, збереження робочих місць та перепідготовка осіб, які втратили роботу; проведення ґрунтовної пенсійної

реформи; сприяння всебічному державному захисту інтелектуального потенціалу суспільства; проведення спеціальних ярмарків праці для навчальних закладів з метою працевлаштування випускників; розширення досвіду організації зустрічей із роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; посилення координації міжнародної діяльності в частині інформаційного обміну з питань зайнятості; забезпечення стабільного фінансування та державної підтримки розвитку духовної сфери, освіти, науки і культури [5].

Політика зайнятості має гарантувати соціальний захист населення шляхом забезпечення належних умов життя, регулювання заробітної плати, стимулювання нових місць і виплати допомоги безробітним тощо [7].

Звичайно, для найповнішого регулювання зайнятості необхідно вирішити суперечності законодавчо-правового, економічного, організаційного та соціального характеру та розробити систему забезпеченості кадровим потенціалом.

Висновки. В умовах становлення ринкової економіки в Україні виникла потреба наукового пошуку та обґрунтування дієвих механізмів стимулювання праці для підвищення ефективності виробництва в усіх галузях національної економіки. Існуючий механізм стимулювання у сфері праці залишається недосконалим, він гальмує інноваційні зрушення, сталий економічний розвиток промислового сектора економіки України. Низька ефективність системи стимулювання праці в Україні зумовлена прорахунками, помилками у здійсненні ринкових реформ, наслідками довготривалої економічної кризи, проблемами у реформуванні політики оплати праці.

Сучасна практика зарубіжних підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін у підходах до визначення методів стимулювання персоналу. Адже розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці. Однак не можна механічно перенести американський, японський або який-небудь інший досвід стимулювання роботи в економіку України. У сполученні з передовим

вітчизняним досвідом він може бути корисний і допоможе активізувати пошук нових підходів і моделей організації і регулювання оплати праці в сучасних умовах, може сприяти розробленню ефективного механізму стимулювання роботи трудових колективів підприємств в умовах сучасної економіки України.

Перелік використаних джерел

1. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях / О. В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – №9. – С. 86-91.
2. Грیشнова О. А. Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді. – // Україна: аспекти праці –2019. – №7. –2019. – С. 3 – 8 р.
3. Євсєєва А. А., Скалон Є. У. Мотивація персоналу: нові і нестандартні методи // Управління людським потенціалом. 2018. – № 3. – С. 184 – 188.
4. Єськов О. О. Мотивація і стимулювання праці // Економіка України. – 2021. – С. 220 – 300.
5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2018. – 212 с.
6. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Л. Р. Кучер // Науковий вісник. – 2017. – Вип. 15.2. – С. 256–261.
7. Прушківська Е. В. Світовий досвід та основні напрями державного регулювання зайнятості в Україні / Е. В. Прушківська // Держава та регіони : наук-практ. журнал. – 2008. – N 4. – С. 182 – 186.