

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Досліджено методи, принципи і інструменти стимулювання праці працівників виробничої сфери.

Probed methods, principles and instruments of stimulation of labour of workers of production sphere.

Ключові слова: стимулювання, мотивація, механізм стимулювання працівників виробничої сфери.

Актуальність теми. 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. Як результат – виникнення протиріч між застарілими підходами у заохоченні персоналу промислових підприємств до результативної праці та сучасними потребами промислового виробництва в Україні. В цих умовах зростає необхідність у науковому пошуку дієвого механізму стимулювання трудової діяльності промислово-виробничого персоналу, підпорядкованого цілям зростання продуктивності праці, покращення якості продукції. Прискореного економічного розвитку можна досягнути лише за умов максимально ефективної роботи працівників, що можливо тільки при правильній побудові механізму стимулювання праці.

Сучасна економічна наука має багато напрацювань з даної проблематики. Теоретичні та прикладні аспекти

стимулювання праці знайшли відображення у наукових публікаціях таких вітчизняних вчених, як: Андрієнко В.Ф., Богиня Д.П., Багрова І.В., Грішнова О.А., Данюк В.М., Карлін М.І., Колот А.М., Куліков Г.Т., Лагутін В.Д., Новіков В.М., Нусінов В.Я., Петрова І.А., Семикіна М.В., Туріло А.М., Темченко А.Г., Уманський О.М., Фільштейн Л.М. та ін.

Істотний внесок у вивчення цих питань належить зарубіжним вченим (Жуков А.Л., Маршалл А., Кейнс Дж.М., Самуельсон П., Макконнелл К.Р. та ін.).

Нагромаджений в економічній науці досвід стимулювання праці виробничого персоналу є недостатній, він не влаштовує науковців і практиків. Існує практична потреба у подальшому його збагаченні новими підходами, адаптації існуючих механізмів заохочення працівників до ринкових умов та особливостей господарювання в Україні. Недостатньо вивчені системи стимулювання праці, критерії їхньої ефективності та вибору з огляду на більш раціональне використання робочої сили та виробничих ресурсів промислових підприємств в умовах жорсткого конкурентного середовища, яке створене кризою.

Практичне застосування проведеного дослідження полягає у тому, що окремі пропозиції щодо удосконалення системи стимулювання праці працівників виробничої сфери, викладенні у статті, передбачають використання їх в практичній діяльності фірм.

Стимулювання (стимул) — це засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація[3], він виконує роль важеля впливу або носія «роздратування», що викликає дію певних мотивів. Стимули – предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань і можливостей та багато іншого, що може бути запропоновано людині як компенсація за її дії. те що вона бажала б одержати в результаті певних дій.

Реакція на конкретні стимули у різних людей неоднакова. Стимули не мають значення, якщо на них не реагують люди. Механізм використання стимулів з метою мотивації персоналу називається процесом стимулювання[4]. Стимулювання принципово відрізняється від мотивації. Підчас стимулюючого процесу використовуються різноманітні засоби й методи, що впливають на поведінку і ставлення працівника до своєї діяльності, активізуючи до дії позитивні його функціональні та якісні властивості.

В умовах кризи велике значення має стимулювання керівного персоналу і тих категорій працюючих, що відповідають за підвищення ефективності роботи підприємства (осіб, які можуть вплинути на підвищення конкурентноздатності продукції і самого підприємства на ринку).

Саме тому особи, що мають справу з розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються серед інших категорій працівників. Вони відзначаються високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку. Для них характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, ініціативність, здатність до адаптації, самостійність і незалежність. Виходячи з цього, стимулювання даних категорій персоналу має свої специфічні особливості, а саме: використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня; надання процесу стимулювання постійного характеру, а не одиничної тимчасової кампанії.

Як відомо, успіх підприємства в кризових умовах залежить від того, у якій мірі підприємство є конкурентноздатним і наскільки воно адаптивне до нових умов, створених кризовим станом в економіці. Безпосередні учасники — персонал, зайнятий в інноваційних процесах, повинні бути зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів науково-дослідницької діяльності конструкторських розробок (НДДКР) у виробництво. У зв'язку з цим виникає необхідність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, стимулювати прийняття нестандартних рішень, підтримувати атмосферу творчості. Визначну роль відіграють методи й форми стимулювання праці з боку організації. Стимулювання управлінської та науково-технічної праці досить складне через його специфіку. З іншого боку, в умовах кризи важливим є не сам інноваційний процес, а його комерційний результат, який відображається в оновленні продукції, розширенні ринків збуту, зниженні витрат, підвищенні конкурентоздатності й одержанні прибутку. Комерційний критерій відіграє вирішальну роль в оцінці значення праці новаторів.

Саме тому керівники підприємств повинні враховувати не тільки ефект від стимулювання але й рентабельність

прийнятих заходів, їхню доцільність. Завдання керівників організацій щодо стимулювання праці в умовах кризи показані на рис. 1.

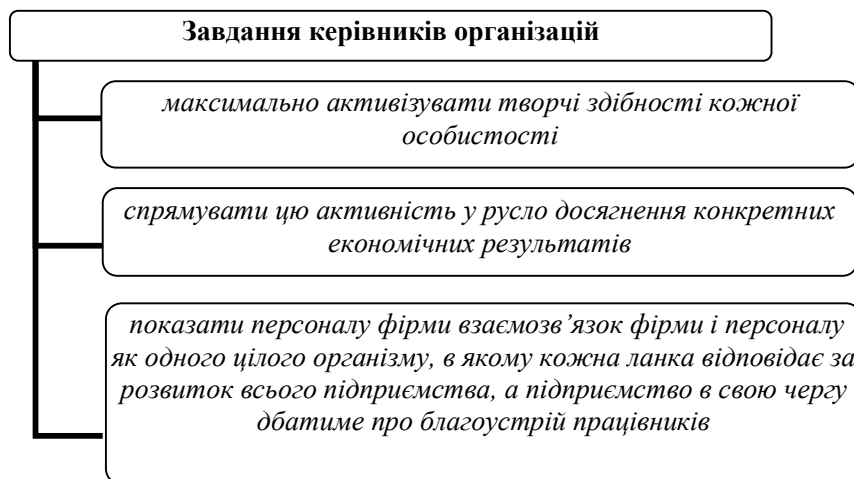


Рис.1. **Завдання керівників організацій щодо стимулювання праці в умовах кризи**

Розглядаючи рис.1., можна зробити висновок що **завдання керівництва підприємства** – створити умови, при яких творчий потенціал працівників міг розкритися в найбільшій мірі та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівництву при мотивації працівників важливо брати до уваги **конкретні ситуації**, в яких здійснюється стимулювання, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх **особисті мотиви**: потреби, інтереси, пріоритети, амбіції.

Аналізуючи досвід іноземних компаній (в тому числі компаній що вже вийшли з кризового становища) було зроблено висновок про те, що керівники повинні дотримуватись певної сукупності принципів в стимулюванні та мотивації працівників виробничої сфери (рис.2.).



Рис.2. Сукупність принципів ефективного стимулювання працівників виробничої сфери

Мотивація працівників потребує неабиякого уміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає розвинутих здібностей спонукати виконавців до вищого рівня напруження зусиль, для досягнення ефективних результатів праці. За визначеннями мотивація – це процес спонукання, стимулювання себе чи інших (окремої людини чи груп людей) до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації. Іншими словами мотивація – це готовність докласти максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей, в

цьому і виражається причина важливості мотивації працівників.

Ось чому, при розробці системи мотивації персоналу важливим елементом роботи менеджера є правильна побудова механізму стимулювання праці (рис.3.).

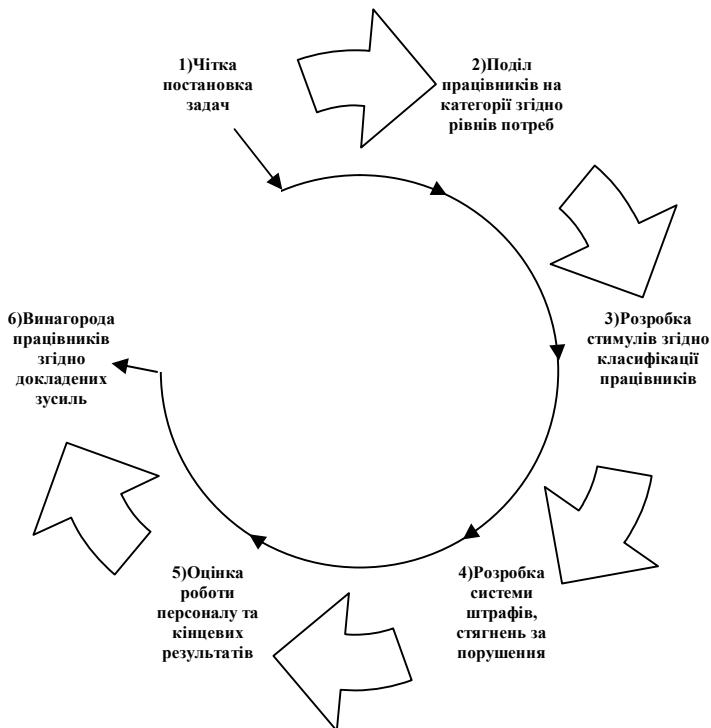


Рис.3. **Схема функціонування механізму стимулювання працівників**

В результаті дослідження визначено фактори, що можуть привести до максимальної віддачі чи підвищити привабливість прані.

1. Фактори підвищення продуктивності:

- перспективи просування по службі,
- високий рівень корпоративної культури;
- оплата праці, що безпосередньо пов'язана з досягнутими результатами;

- визнання, схвалення та об'єктивна оцінка виконаної роботи;
- ділова атмосфера в колективі працівників;
- складна, але цікава робота, що дозволяє розвинути здібності;
- робота з можливістю самостійно приймати рішення, що вимагає творчого підходу;
- персональна відповідальності за результати виконаної роботи .

2. Фактори, що роблять роботу більш привабливою:

- робота без значних напружень і стресів;
- зручний розпорядок;
- відсутність на робочому місці шуму та будь-яких виявів забруднення оточуючого середовища;
- комфортність робочого місця;
- робота з людьми, яким симпатизуєш;
- достатня інформованість про дійсний стан справ у фірмі (про те, що насправді відбувається);
- гнучкий темп роботи та робочий час;
- значні додаткові пільги;
- справедливий розподіл обсягу робіт.

Підсумовуючи вище викладений матеріал слід зробити такі висновки: стимулювання праці – визначальний чинник ефективності діяльності підприємств; ефективне стимулювання може бути забезпечене тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на ефективність праці; матеріальне стимулювання є один з найважливіших стимулів підвищення ефективності праці; виявлення потреб співробітників, класифікація працівників за рівнями потреб – основна передумова економічності мотивації; нематеріальні стимули – важливий чинник впливу на керуючий персонал; врахування специфіки підприємства – важливий фактор при виборі керівництвом політики стимулювання.

Бібліографія

1. **Кодекс законів про працю України**, К.: видавничий Дім “Ін Юре”, 2001.
2. Кравчук І.І. **Фактори матеріальної мотивації як необхідна передумова економічного зростання**// Фінанси України.2000. №5.
3. **Менеджмент** : учебник / А. В. Шегда. - 3-е изд., исправ. и доп. - Киев : Знання , 2006. - 645 с. ;

4. Вейл П. **Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен.** – М., 1993.

5. Зайцев Ю. **Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України** // Економіка України. □ 2002.

6. Колот А.М. **Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення** . - К.: Фірма «Праця», 1997.

Рецензент: д.е.н., професор Павлов В.І.