

УДК 331.522.4

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В
УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

І.Є. Бєчвая, Т.О. Степанова

Донецький національний технічний університет

Розглянуто роль і значення системи стимулювання праці в умовах невизначеності зовнішнього середовища, проаналізовано співвідношення матеріального і морального стимулювання, наведено методи стимулювання трудової мотивації.

Важливим фактором діяльності будь-якого підприємства є цільове використання трудових ресурсів. Вислів «кадри вирішують все» залишається актуальним за всіх часів. Адже саме інтелектуальний потенціал, досвід роботи та вміння працівників вирішувати нові завдання в умовах невизначеності й ризику дають будь-якому підприємству неоцінні конкурентні переваги в будь-якій сфері діяльності.

Теоретико-методологічні аспекти стимулювання праці розглянуто в працях таких вітчизняних та зарубіжних учених, як Д. Богиня, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, В. Дятлов, Г. Десслер, А. Єгоршин, Г. Завиновська, Л. Карташова, А. Кібанов, А. Колот, А. Маслоу, Ю. Одегов, І. Попова, М. Семикіна, Н. Тарнавська, А. Ткаченко, Є. Уткін, С. Шекшня, Г. Щьокін та ін.

Разом із тим всебічне вивчення та аналіз опублікованих праць, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми засвідчили необхідність подальшого розвитку теоретичних та практичних основ стимулювання та мотивації праці.

Слід зазначити, що система стимулювання не може бути універсальною для будь-якого колективу. Спираючись на загальні принципи та критерії, система стимулювання праці в окремій галузі або на конкретному підприємстві має свої унікальні відмінності, які можуть принести підприємству конкурентні переваги в реальних умовах функціонування.

Система стимулювання праці персоналу за часом підлягає деяким змінам відповідно до вимог сучасності та розвитку науки про управління персоналом. Тому при її формуванні необхідно враховувати вплив багатьох чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Практичне втілення системи стимулювання працівників

обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів.

Як правило, застосовують такі методи стимулювання трудової мотивації:

1. Методи матеріального стимулювання. Матеріальні блага як у грошовій, так і в натуральній формі завжди виступають активним стимулом діяльності працівників (рис. 1). Цікавість до них у працівників визначається вже тим, що за рахунок цих благ в основному задовольняються не тільки матеріальні, але і культурні, духовні потреби працівників та членів їх сімей. Звідси виникає необхідність об'єднання системи матеріального стимулювання з поведінкою працівників.

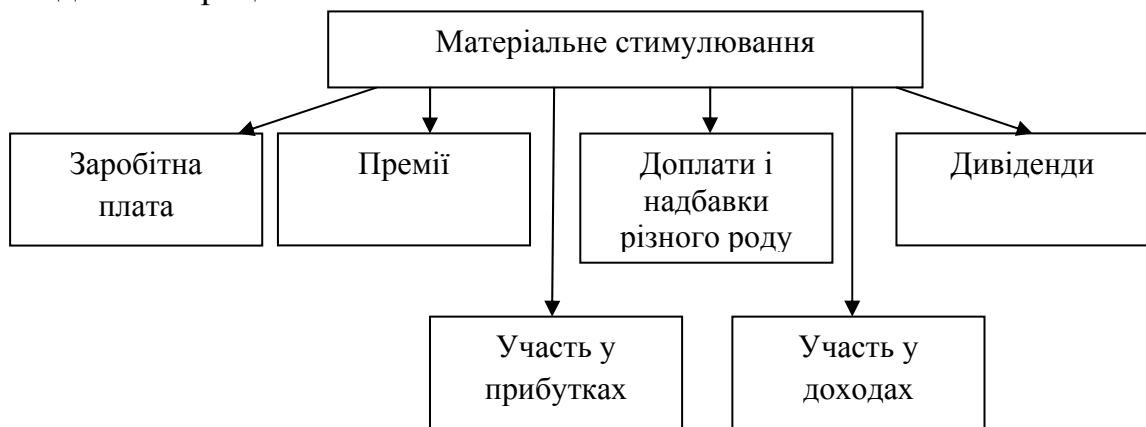


Рисунок 1 – Матеріальні стимули праці

2. Цільові методи. Використання їх для підвищення стимуляційного впливу на трудову мотивацію системи цілей. Мета є другим засобом підвищення трудової мотивації працівника, вона базується на двох важливих психологічних закономірностях. По-перше, надання цілям чіткої і ясної форми, само по собі, призводить до підвищення мотивації [2, с. 17]. А наявність суб'єктивно прийнятої мети в психології розглядається в якості самостійного і важливого мотиватора поведінки. По-друге, з'ясувалося, що важкі цілі мають більшу мотивуючу силу, сприяючи зростанню результативності. Для досягнення високої продуктивності процес постановки цілей вимагає від менеджерів чіткого мислення, планування і ясних комунікацій.

3. Методи індивідуального збагачення праці. Через механізми задоволення соціальних потреб, що пов'язані з наданням працівникам відповідальної роботи, активно стимулюється їх робота. Соціальні послуги, що надаються підприємствами, безперечно, можуть активно діяти на загальну позитивну мотивацію працівників

на роботу і поведінку. Розвиток соціальних послуг на підприємстві позитивно впливає на створення доброго мікроклімату на підприємстві, сприяє формуванню єдиного соціально інтегрованого колективу, у зв'язку з чим працівники починають ототожнювати себе з підприємством. Цьому сприяють практично всі соціальні послуги, особливо ті, що впливають на настрої і відносини, які об'єднують: програми з оздоровлення, безкоштовне культурне і спортивне обслуговування працівників, проведення суспільних заходів на підприємстві, наприклад, виробничих свят, безкоштовні обіди, коли за обідніми столами зустрічається весь колектив або його підрозділи. У цьому ж напрямі діє колективний відпочинок, організація самодіяльності.

4. Методи співучасті. Ці методи передбачають залучення працівників до управління виробництвом, трудовими колективами. При цьому застосовуються різні форми участі [7, с. 225]. На підприємствах приватної і акціонерної власності винагорода за підсумками року практично не виплачується, і практика зв'язку заробітної плати працівників з кінцевими економічними результатами роботи підприємств на основі розподілу між ними частини прибутку відсутня. Більшість підприємців вважають, що тепер в цьому немає необхідності. На підприємствах акціонерної власності функцію зв'язку особистих доходів працівників, якщо вони є акціонерами, виконують дивіденди. Приватники іноді вводять виплати за підсумками року для незначних груп працівників. Ці виплати близькі до заохочення за відданість фірмі. Основний сенс системи розподілу частини прибутку між працівниками або системи участі працівників у розподілі прибутку у зв'язку з системою участі працівників в управлінні підприємством має два аспекти: 1) визначення маси прибутку, який буде розподілений; 2) визначення способу розподілу між працівниками.

На практиці ці методи функціонують у вигляді різних комбінацій. А сама програма привілеїв може включати різні елементи: додаткове медичне страхування, тринадцята заробітна плата, додаткові оплачувані вихідні дні, отримання житла на пільгових умовах, користування службовим транспортом, технікою, безкоштовна парковка на стоянці підприємства, отримання абонементів до спортзалів, басейнів та ін. Треба зазначити, що перераховані привілеї мають необов'язковий характер та устанавлюється адміністрацією, а не законодавством. Для того, щоб такі заохочення мали більшу ефективність, відділ праці може поширити серед всіх працівників роздруківку усіх форм виплат, що були їм надані. Інформування

співробітників можна також провести через корпоративну газету або корпоративний сайт та інші засоби [1, с. 97].

Висновки

Розвиток методів стимулювання праці передбачає використання декількох методів в комплексі. Оптимальне співвідношення матеріальних та моральних методів має складатися на основі аналізу системи методів стимулювання. Результати дослідження дозволяють стверджувати, що система стимулювання праці має орієнтуватися на потреби людини, підвищувати якість його трудового життя. Відповідність стимулів трудової діяльності потребам та інтересам зацікавлених сторін, сприяє усвідомленню людиною необхідності її праці і відповідно дає посыл до становлення позитивних ціннісних орієнтацій, пов'язаних з підприємством. Організація ефективної системи матеріального та нематеріального стимулювання праці персоналу є важливим чинником розвитку підприємств та отримання ними більш високих прибутків.

Бібліографічний список

1. Степанова Т.А., Кривоберец Б.И., Мирошниченко А.Б. Проблемы мотивации повышения эффективности работы энергетической службы предприятия//Наукові праці Донецького державного університету. Серія «Економічна», Донецьк, 2000, С. 94-102.
2. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці//Україна: аспекти праці. – 2010. □ № 3. – С. 16-20.
3. Криволапов Е.С., Шилова Л.И. Развитие социально-трудовых отношений как фактор роста производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/handle/1234_56789/20097
4. Бондарчук К. Участь найманих працівників у прибутках підприємств (зарубіжний досвід)//Україна: аспекти праці. – 2013. – № 4. – С. 38-44.
5. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 448 с.
6. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
7. Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Кадровый менеджмент: Практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб. М.: «Издательство ПРИОР», 2001. – 448 с.