

## Стимулювання як чинник підвищення ефективності виробництва

*У статті обґрунтовано доцільність побудови на підприємстві ефективної системи стимулювання.*

*The author substantiate the necessity of building on an enterprise of an effective system of stimulation.*

**Ключові слова:** *стимулювання, система стимулювання, матеріальне та нематеріальне стимулювання.*

**Вступ.** Побудова ефективної системи стимулювання має важливе соціально-економічне значення для кожного підприємства в умовах ринкових відносин. Системи стимулювання праці працівників створюють матеріальну основу розвитку людського капіталу, раціонального використання робочої сили та ефективного управління персоналом всіх категорій. Винагородження персоналу за працю або компенсація працівникам за витрачені зусилля відіграють важливу роль у залученні працівників на підприємство, у використанні і збереженні необхідних фахівців в організації.

Найбільш повно питання стимулювання працівників висвітлені в роботах І.А.Баткаєвої, М.А.Волгіна, О.М.Волгіної, Б.М.Генкіна, В.М.Данюка, А.Я.Кібанова, А.М.Колота, Т.А.Костишиної, Ю.П.Кокіна, М.В.Семикіної, Л.С.Ситника, Е.А.Уткіна, З.Є.Шершньової та ін. У той же час за сучасних умов господарювання необхідний комплексний підхід до оцінювання впливу стимулювання на підвищення ефективності праці працівників та виробництва в цілому.

**Постановка завдання.** Метою публікації є виявлення особливостей стимулювання працівників в умовах розвитку ринкової економіки, розробка теоретичних і практичних рекомендацій щодо вдосконалення стимулювання персоналу підприємств.

**Результати.** Сучасний етап економічних реформ в Україні характеризується тим, що підприємства працюють в умовах зростаючих вимог

різних суспільних груп. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває створення ефективної системи стимулювання працівників підприємств. Розглянемо деякі напрямки вирішення цього завдання.

Стимулювання, зазвичай, розглядають як процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій та усвідомленого пробудження в неї певних мотивів [1; 3].

У формуванні ефективної системи стимулювання на підприємстві слід враховувати розроблені в теорії управління і застосовувані в ринковій економіці принципи. Так, на сучасних підприємствах в даний час основними проблемами системи стимулювання працівників є нездатність механізму формування оплати праці реагувати на зміни в ефективності і якості праці окремого працівника; відсутність комплексного підходу до оцінювання індивідуальних показників діяльності працівників; наявність необґрунтованих співвідношень в оплаті праці керівників, фахівців і службовців та ін.

Зазначені проблеми, з якими мають справу більшість сучасних підприємств, можуть бути вирішені за умов використання національного та іноземного досвіду. Так, недостатня гнучкість механізму оплати праці долається запровадженням сучасних форм винагороди, що залежать від результатів трудової діяльності працівника. Такими формами є гнучкі системи оплати, де поряд з постійною частиною заробітної плати використовується змінна частина у вигляді винагороди за заслуги, участі в прибутках, колективних премій і т.д.

Питання відсутності комплексного оцінювання результатів діяльності працівників пов'язане знову ж із застарілим механізмом оплати праці, що має місце на більшості сучасних підприємств. В даному разі не враховуються індивідуальні досягнення працівника і результат діяльності підприємства в цілому. Справедлива система оцінювання результатів діяльності персоналу повинна враховувати ділові, особистісні та професійні здібності працівників і бути пов'язаною із запровадженою на підприємстві системою стимулювання. Справедлива оплата праці керівників, фахівців і службовців також повинна бути заснована на тих же принципах, але з застосуванням специфічних для цих категорій працівників показників, які враховують складність вирішуваних завдань, рівень відповідальності, число підлеглих і ін.

Результатом запровадження системного підходу до організації стимулювання працівників має бути підвищення ефективності діяльності підприємства. Зазначена мета може бути досягнута за рахунок підвищення ефективності та якості праці кожного працівника підприємства. Підприємству потрібно дотримуватись політики залучення і збереження на тривалий термін висококваліфікованих працівників, підвищення продуктивності праці і підвищення якості продукції, що випускається, збільшення віддачі від вкладень в персонал, підвищення зацікавленості працівників не тільки в особистих успіхах, а й в успіхах підприємства в цілому, підвищення соціального статусу працівників.

Формування ефективної системи стимулювання працівників за трудову діяльність передбачає застосування як матеріальних, так і нематеріальних форм винагородження персоналу, які включають заробітну плату, різні системи участі в прибутках, системи колективного преміювання, індивідуалізацію заробітної плати, моральні стимули, стимулювання працівників вільним графіком роботи, соціальні пільги.

У створенні системи стимулювання на підприємстві необхідно враховувати, що в регулюванні оплати праці беруть участь також і державні органи. Державне втручання в організацію стимулювання працівників підприємства необхідне для встановлення, тлумачення і забезпечення виконання умов і принципів розподілу доходів.

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в організацію заробітної плати повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Регулюючий вплив держави повинен бути спрямований на забезпечення соціальних гарантій і умов для заробляння потрібних коштів з метою підвищення ефективності використання праці, узгодження і рівноправної реалізації інтересів всіх учасників трудових відносин [2].

Згідно із Законом України «Про оплату праці», держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання

фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови і розмір оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України [4].

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивчення і поширення прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формування і оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Під час формування системи стимулювання потрібно враховувати також такі основні вимоги: інформованість щодо діючої системи стимулювання, зрозумілість системи стимулювання, гнучкість, диференційованість стимулів, гарантування винагородження, своєчасність виплати та справедливність винагородження, оперативність застосування, періодичність використання, рівність можливостей тощо [3].

Система стимулювання на підприємстві повинна чітко визначати свої цілі, встановлювати види стимулювання відповідно до досягнутих результатів, визначати систему оцінювання, період та строки виплат винагороди. Будь-які види стимулювання повинні бути цільовими і відкритими. Система стимулювання повинна відповідати принципу: оплата за працю повинна відповідати праці.

**Висновки.** Ефективність використання персоналу підприємства залежить певною мірою від існуючої системи стимулювання праці. Стимулювання працівників підприємства має бути спрямоване на посилення їх матеріальної зацікавленості у підвищенні ефективності виробництва, зростанні обсягу реалізації та поліпшенні якості продукції, збільшенні прибутку, підвищенні продуктивності праці та рентабельності підприємства. Під час створення ефективної системи стимулювання персоналу сучасного підприємства необхідно враховувати весь комплекс питань, включаючи і державне регулювання політики оплати праці.

### Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
4. Про оплату праці : Закон України // Закони України. Т. 8. – К., 1997. – С. 210–218.