

СУТНІСТЬ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Шеремет В.М., Баєва О. І.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

olgaiivanovnabaeva@gmail.com

Вступ. В умовах жорсткої конкуренції, для отримання бажаного рівня економічного розвитку України, потрібно побудувати ефективну систему стимулювання працівників на кожному підприємстві. Сьогодні, дослідження системи мотивації персоналу на підприємствах є однією із головних проблем. З цього випливає актуальність та необхідність дослідження цього питання.

В ринкових умовах перед підприємствами існує завдання удосконалювати сукупність ресурсів людини для того, аби вчасно передбачити, випередити та відреагувати на зміни. Керівництво повинне постійно покращувати існуючу систему стимулювання персоналу на своєму підприємстві, тобто пристосовуватися до нових умов функціонування ринку.

Метою даного дослідження є визначення сутності та методів мотивування персоналу в сучасних умовах.

Методами дослідження виступали: системний аналіз наукового пізнання, системний підхід, аналіз і синтез та інші.

Результати дослідження. Проблемам стимулювання праці присвячено безліч робіт як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, зокрема Р. Дафт, Н. Дряхлов, Є. Купріянов, О. Посилкіна, Г. Іванченко та інші.

Не зважаючи на велику кількість робіт в економічній літературі неповністю аргументовано сутність процесу мотивації праці; особливості створення методів, форм і техніки стимулювання працівників підприємства.

Аналіз основних теоретичних поглядів на сутність мотивації показав, що у більшості літературних джерел немає загальноприйнятого визначення поняття «мотивація» як економічної категорії.

Наприклад, для Р. Дафта мотивація - це сили, які є всередині кожного працівника підприємства або за його межами, та ті, що подразнюють у нього натхнення та можливість до здійснення зазначених дій, роботи. У [1] він зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації».

Для Н. Дряхлової і Є. Купріянова мотивація слугує як стимул до ефективної роботи працівника на підприємстві; процесу повного розуміння щодо обрання працівником правильної та чіткої поведінки в основу якою вкладено мотив та стимул [2].

О. Посилкіна під мотивацією розуміє процес стимулювання працівників до такої діяльності, яка дала б можливість підприємству досягти бажаної мети через задоволення бажань та інтересів працівників. Ефективна мотивація працівників буде визначатися тим, на скільки повно підприємство забезпечує задоволення їх основних потреб, тобто на скільки повно поєднуються інтереси працівників зі стратегічними цілями підприємства [4].

У [3] доводиться, що стимулювання працівників – це бажання робітника працювати для задоволення власних бажань та потреб. Вони змушують людину ставити перед собою цілі та досягати успіху в їх ефективній реалізації.

Величезна кількість визначень показує, що стимулювання праці є багатоплановим явищем та потребує постійного різностороннього дослідження, аналізу та вивчення.

Вивчаючи та обговорюючи природу та сутність стимулювання праці потрібно розуміти, що говориться про процес, який здійснюється в людині, що підштовхує її вести себе певним чином в конкретній ситуації.

Отже, мотивація – це процес створення такого психологічного стану людини, що впливає на її дії, допомагає здійснити зазначену роботу, спрямовує та активізує процес праці.

Головною метою мотивації персоналу є одержання найбільшої віддачі від залучення трудових ресурсів.

Однією з важливих складових систем безпеки підприємницької діяльності та управління персоналом на підприємстві є стимулювання працівників.

Ефективно розроблена система стимулювання для працівників підприємства дозволяє активізувати сукупність людських ресурсів в напрямку досягнення мети, отримати задоволення працівнику в процесі праці та забезпечує надійні умови діяльності всього підприємства.

Розглядають два види мотивації:

- внутрішню – мотиви поведінки для себе створює сама людина,
- зовнішню – зовнішні фактори оказують вплив на мотивування персоналу.

До основних методів стимулювання працівників на підприємстві в сучасних умовах відносять:

- грошові виплати за реалізацію намічених цілей. При переході до ринкових відносин, головним стимулюючим чинником робітників на підприємстві є бажання отримувати гарантовану стабільну заробітну плату;

- покарання - це недопущення працівників до певних дій, які можуть завдати шкоду підприємству та робочому процесу;

- соціальна політика - отримання працівниками додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру;

- нематеріальні стимули - винагороди-вдячності найкращим працівникам, письмова подяка керівництва;

- підсвідомий вплив на людину - пробуджує у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад;

- Покращення професійних знань та вмінь. Кожен працівник підприємства який має великі плани та бажання щодо своєї кар'єри, повинен мати можливість розвивати особистісні якості та отримувати необхідні знання ;

- зростання по кар'єрній сходинці - мотив для добросовісної роботи, виконання своїх обов'язків якісно та оперативно;

- зворотній зв'язок - забезпечується за допомогою внутрішньої пошти або сайту компанії;

- гнучка система пільг для працівників - неповний робочий тиждень, надання кредиту співпрацівникам, творча свобода та інші.

Основними методами впливу на працівників підприємства в сучасних умовах господарювання є заохочення та покарання.

Висновки. Отже, система стимулювання працівників допомагає розвитку трудової активності і є основою діяльності підприємства.

Для впровадження цієї системи з найбільшою ефективністю слід мати чітке бачення механізму поведінки людей та формування мотивів до результативної праці. Для забезпечення такої мотивації потрібно вивчати інтереси та потреби людей.

Розглянуті методи мотивації стимулювання праці на підприємстві допоможуть керівникам працювати більш ефективно і продуктивно; створити довірливе ставлення між працівниками та керівниками; підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Перелік літератури

1. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт - Питер, 2007. – 480 с.
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Система мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 83–88.
3. Иванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Иванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21–23.
4. Економіка підприємства : підручник / О. В. Посилкіна, Р. В. Сагайдак, О. В. Козирєва, П. Д. Латін. – Х. : Вид-во НФаУ, 2006. – 488 с.