

Сучасні системи та форми стимулювання праці

Софія Алексєєнко

студент МЕН-23-з,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: AlieksieienkoSY@krok.edu.ua

Оксана Кириченко

науковий керівник, доктор економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

Актуальність цієї теми в сучасних умовах полягає у виборі форм і методів організаційного стимулювання, розподілі результатів діяльності та заохочень за методами. У кожного співробітника, окрім конкретних умов роботи на підприємстві, є ще і власні особистісні передумови та мотиви, які спонукають до повсякденного виконання власних зобов'язань. Тому стимули відіграють важливу роль, оскільки вони спрямовані не лише на фінансування витрат роботодавця, на управління виробничим процесом та оплату праці за рахунок забезпечення якісної роботи працівників, а й на надання працівникам доступу до певних благ.

Щоб отримати повне уявлення про поняття стимулювання праці, необхідно розрізнити й моральну, соціальну та економічну функції. Моральна функція полягає в тому, що стимули до праці створюють функціональний і релевантний консенсус і формують моральний клімат у суспільстві. У цьому випадку гарантується принципова обґрунтованість системи стимулів з урахуванням звичаїв та історичного досвіду. Соціальне функціонування забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через різний рівень доходів, який певною мірою залежить від впливу стимулів на різних людей. В економічному функціонуванні стимули до праці сприяють підвищенню продуктивності. Загальновідомо, щодо організації стимулювання праці висувають певні вимоги, такі як комплексність, диференційованість, еластичність та ефективність. Інклюзивність означає гармонізацію моральних і матеріальних, колективних та індивідуальних стимулів, зміст яких залежить від системи управління людськими ресурсами, досвіду і традицій компанії. Сучасним стимулом є участь у підприємницькій діяльності, яка включає участь у прибутках і власності. Для розподілу частини прибутку між працівниками використовуються два типи стимулів. Перший тип стимулювання пов'язаний з результатами діяльності компанії, тобто через матеріальну винагороду створюється відчуття причетності до справ компанії. Другий тип: прив'язка бонусів до результатів діяльності дозволяє працівникам усвідомлювати зв'язок між їхньою роботою та результатами діяльності компанії, а отже, і розміром їхньої премії. Індуковані та ті, що дають відчуття причетності до діяльності компанії через матеріальну винагороду. Роль у бізнесі, яка включає участь у прибутках та власності.

Матеріально-грошове моделювання праці в основному включає в себе оплату праці працівників. Оплата праці може бути тарифною або нетарифною. Як грошова винагорода, бонуси виплачуються працівникам додатково до заробітної плати і пов'язані з результатами їхньої роботи за певний проміжок часу. Матеріальні негрошові стимули регулюють поведінку об'єктів управління на основі використання матеріальних благ, які не можуть бути видані в грошах або вважаються дефіцитними, в результаті чого об'єкту управління пропонується розподіл (наприклад, розподіл квартир, путівок, дефіцитних продуктів). Цей тип стимулювання має наступні характеристики особливості: по-перше, матеріальні негрошові стимули не мають такої ж універсальності, як матеріальні грошові, тобто не всім вони потрібні; по-друге, тривалість циклу відтворення необхідності для більшості стимулів обмежена; величезна чисельність матеріальних не грошових стимулів містить характер разового впливу і підтримка. Нематеріальне (моральне) стимулювання працівників це поєднання соціальних, психологічних і творчих стимулів та вільного часу. Ці стимули поєднуючись, можна досягти найвищої продуктивності праці.

Як ефективно використовувати нематеріальні стимули? Стимули повинні включати: положення про моральне заохочення, для формування творчої спонтанності запроваджувати різні форми морального схвалення для формування творчої спонтанності та активності. Моральне схвалення має бути підкріпле не такими заходами, як забезпечення правильної взаємодії матеріальної мотивації, матеріального і морального заохочення. Моральне схвалення має бути підкріплене заходами, що забезпечують правильну взаємодію матеріальної та моральної мотивації, а також постійне вдосконалення у відповідь на виклики (моральне схвалення). Повідомляти профспілковий орган про будь-яке моральне схвалення працівників: винагороджуйте та урочисто висловлюйте вдячність; своєчасно заохочуйте працівників. Після досягнення конкретних досягнень: розробляйте нові форми та встановлюйте моральну відповідальність кожного працівника за доручену справу або роботу; дотримуватися затверджених процедур для внесення запису про схвалення в трудову книжку працівника. Не менш важливі психологічні фактори, які впливають на стимул. Дослідження поведінки людини в роботі дає деякі загальні пояснення стимулюванню і дозволяє створити прагматичні моделі стимулювання працівників на робочих місцях. Умовно ці моделі можна поділити на дві категорії: змістовні та процесуальні.

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на ідентифікації таких внутрішніх потреб, які примушують людей діяти так, а не інакше. Іншими словами, змістовні теорії мотивації являють собою спроби визначити і класифікувати потреби людей, що спонукають їх до дій. Знаючи потреби підлеглих, менеджер може створювати умови для їх задоволення таким чином, щоб забезпечити досягнення цілей організації. Слід зауважити, що не існує єдиних методів і моделей мотивації персоналу, ефективних у всі часи і за будь-яких обставин, оскільки вони орієнтуються на конкретні механізми господарювання, розмір підприємства, його виробничі потужності та сферу діяльності, цілі на напрямки

діяльності, а також фінансово-економічний стан.

Отже, за результатами проведеного дослідження було доведено, що сучасні умови господарювання, глобалізаційні процеси, посилення конкурентної боротьби зумовлюють необхідність кардинальної зміни систем стимулювання персоналу. Матеріальні і нематеріальні стимули є вкрай важливими, а їхній розвиток й удосконалення мають велике значення для ефективного стимулювання працівників.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Храпкіна В.В., Борецька Е. Т. Сучасні методи стимулювання праці. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», No27 (2021), 56-59 <https://modecon.tnau.edu.ua> | ISSN 2521-6392.
2. Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. Україна: аспекти праці. 2008. № 6. С.45-51.
3. Кузьмін О.Є., Мала Н.Т. та інші Керівництво організацією: Навч. посібник. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2008. 244 с.
4. Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. Суми: Сумський державний університет, 2014. Ч.2. С. 90-94.