

# МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Л.В. Боярчук*

Чернігівський державний інститут економіки і управління, м.  
Чернігів, Україна

Основою управління персоналом залишається система матеріального стимулювання працівників, що дозволяє значно підвищити кінцеві результати трудової діяльності.

Стимулювання праці - це управлінська діяльність, яка забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до дій, спрямованих на досягнення власних цілей чи цілей організації. Стимулювання потрібне для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень.

Стимулювання може мати таку форму:

- матеріальну (заробітна плата, надбавки, доплати, цінні подарунки, участь в прибутках та інше).
- моральну (грамоти, медалі, похвала, підвищення по посаді та інше).

Матеріальне стимулювання праці - це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом (рис.1).



*Рисунок 1-Зміст матеріального стимулювання праці*

Етапи розробки системи матеріального стимулювання праці робітників повинні складатися з:

- вибору форм та систем організації заробітної плати;

- обґрунтування тарифних ставок та окладів;
- формування системи додаткового стимулювання праці.

Система додаткового стимулювання працівників розробляється з метою посилення трудової мотивації персоналу. Вона включає в себе наступні інструменти стимулювання:

- 1) систему преміювання за поточні результати господарської діяльності та окремі досягнення;
- 2) доплати та надбавки;
- 3) одноразові заохочення за результати праці;
- 4) систему участі найманих робітників у прибутках та капіталі підприємства;
- 5) інші соціальні виплати та пільги.

Фактори, які визначають систему матеріальних стимулів праці поділяють на:

1. Соціально-психологічні (співвідношення у заробітній платі різних груп працівників, структура заробітної плати різних груп працівників).
2. Економічні (джерела матеріального стимулювання, розміри заробітної плати працівників).
3. Організаційні (тарифна система і схеми посадових окладів, форми і системи заробітної плати).

Уся сукупність виплат робітникам підприємства, передбачена діючою на підприємстві системою матеріального стимулювання праці, яка становить витрати підприємства на оплату праці, які в свою чергу поділяються на:

- основну заробітну плату;
- додаткову заробітну плату;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Ф. Тейлор стверджував, що: «Люди не працюватимуть з максимумом зусиль, якщо не забезпечити їм щедрої та гарантованої винагороди. З іншого ж боку, для блага самих же робітників так само шкідливо їм переплачувати, як і недоплачувати. У разі надмірної оплати багато хто почне працювати не в повну силу й стане більш або менш недбалим й марнотратним».

В ринкових умовах різко підсилюється залежність оплати індивідуальної праці від показників роботи підприємства, у зв'язку із чим тариф, безпосередньо не пов'язаний з результатами праці працівника, багато в чому губить своє значення.

Доплатам властиві риси заохочувальних форм матеріального стимулювання, вони є формою винагороди за додаткові результати праці, за ефект отриманий на конкретній ділянці. Але їх одержують лише ті, хто бере участь у досягненні додаткових

результатів праці, додаткового економічного ефекту. Доплати на відміну від тарифу не є обов'язковим і постійним елементом заробітної плати. Вони розглядаються як самостійний елемент заробітної плати й займають проміжне положення між тарифною ставкою й преміальними виплатами.

Умовою отримання винагороди є обов'язкова оцінка своєчасності та якості виконання відповідних завдань. В разі порушення цих умов робітник позбавляється винагороди частково або повністю в залежності від того, якими є наслідки порушення цих умов.

До таких показників можуть належати: перевиконання норм оранки та механізованої обробки посівів; підвищення приросту тварин; збереження молодняку різних тварин та птахів; підвищення урожайності та виходу товарної продукції; використання нормативної вантажності автомобілів; підвищення продуктивності використання вантажних автомобілів; наднормативний пробіг автомобілів; дотримання будівельних норм та правил; безаварійна робота; ефективне використання будівельних матеріалів; скорочення простоїв вагонів під завантаженням та розвантаженням, тощо.

Під час великої завантаженості виробництва всі намагаються зробити більше в стислі терміни, тому страждають відносини між людьми, втрачаються зв'язки. Як стверджують Боб Нельсон та Дін Спіцер: “Заохочення - це не тільки панацея від стресу, але і нагорода за досягнення, до якої ми прагнемо. Це найбільший мотиватор для всіх видів продуктивності. Якщо вас хвилює продуктивність, то ви просто зобов'язані думати про заохочення”. Під заохоченням вони розуміють “позитивні наслідки для людини, викликані якоюсь поведінкою або результатом (форма подяки, схвалення або вираження вдячності)”.

При матеріальному стимулюванні проявляються наступні психологічні тенденції:

- 1) Чим вище цінність і регулярність винагороди, тим вища ефективність роботи працівників.
- 2) Ефективність праці найманих працівників при затримці винагороди нижча, чим при негайній виплаті.
- 3) Якщо високі трудові показники з часом перестають винагороджуватися, то ефективність праці працівника поступово повертається до першого значення.

В Україні організація оплати праці є щонайважливішим стимулом, і впливає на виробничий процес цілому. Посилення залежності оплати праці від кінцевих результатів роботи колективу й кожного працівника, підвищення її стимулюючої ролі - це запорука успіху для підприємця. Різноміснні заходи щодо підвищення й удосконалювання оплати праці повинні сприяти виконанню її економічної ролі як стимулу для

розширення й розвитку виробництва.

Політика держави в галузі оплати праці може зіграти найважливішу роль у стабілізації всієї економіки країни, допоможе подолати проблему нерівності розподілу доходів.

З розвитком соціальних відносин у суспільстві змінюються й потреби персоналу підприємства. У сучасній економіці крім матеріального фактора велике значення мають моральні стимули і соціальні пільги, еволюціонують і матеріальні форми стимулювання найманих робітників, у матеріальній винагороді збільшується частка виплат за результати діяльності підприємства, більш великого значення набуває розвиток у працівників корпоративного мислення та розвитку системи соціальних пільг.

Таким чином, ефективність праці -це соціально-економічна категорія, яка визначає ступінь досягнення цілі, шляхом раціонального використання трудових і матеріальних ресурсів. На даний момент матеріальне стимулювання праці є найефективнішою системою для мотивації працівників до активної трудової діяльності, на якому не слід економити кошти, якщо організація прагне досягти успіху в своїй діяльності.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Друкер П. Практика менеджмента: Учеб. пособие/Пер.с англ.-М.:Издательский дом «Вильямс»,2000.-398с.
2. Кузьмін О.С.,Мала Н.Т. та інші Керівництво організацією: Навч.посібник.- Львів:Видавництво Національного університету «Львівська політехніка»,2008. - 244 с.

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.