

УДК 621.326

Ібадлаєва З. – ст. гр. БМ-31

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Галушак О.Я.

Розвиток соціально-орієнтованого ринкового господарства об'єктивно вимагає підвищення ефективності трудової діяльності учасників виробництва у всіх галузях національного господарства .

Дослідженню проблем оплати і стимулювання праці приділяли увагу: М. Вебер, Л. Ерхард, Д. Макгрегор, Э. Мейо, Р. Оуен, Д. Рікардо, А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Форд Ф. Хайєк. Збагатили теорію оплати і стимулювання праці В. Андрієнко, Д. Богиня, В. Данюк, О. Єськов, М. Прокопенко, В. Черняк, А. Чухно, В. Шамота, І. Швець. Разом з тим, дотепер система оплати і стимулювання праці в ринкових умовах концептуально не визначена і вимагає подальшої розробки. Метою дослідження є розробка комплексу механізмів з стимулювання та оплати праці і науково-методичних рекомендацій із соціально-економічного обґрунтування величини коштів, що спрямовуються на оплату праці. Підвищення трудової активності членів суспільства на базі формування стійкої мотивації праці вимагає створення ефективної системи стимулювання, що пов'язано з вирішенням ряду складних економічних і соціальних задач. Обґрунтування механізму стимулювання ефективності виробництва обумовило необхідність уточнення сутності економічних категорій "стимул" і "мотив", визначення яких мають найбільше розбіжностей і носять дискусійний характер. Стимул слід розглядати як визначений елемент зовнішнього середовища, соціальних умов життєдіяльності суб'єкта, що має властивості задоволення потреби. Мотив є елементом вираження конкретної реакції робітника на стимул. Стимулювання праці являє собою специфічний тип управлінського впливу на трудову діяльність учасників виробництва на основі регулювання умов їх життєдіяльності шляхом застосування заходів стимулювання для задоволення потреб. Мотивація праці виступає як рушійна сила економічної діяльності робітника, що спонукає його до певних дій і яка формується під впливом особистих інтересів і факторів зовнішнього середовища в певний час. Забезпечення випереджаючого росту обсягів виробництва щодо росту обсягу заробітної плати не є обов'язковою вимогою, а є лише умовою ефективної роботи підприємства. Застосування даного принципу можливо тільки при достатньому рівні мінімальної заробітної плати, регулювання якої залежно від результатів виробничої діяльності має певні межі, що обумовлено зобов'язаннями роботодавця перед найманими працівниками. В сучасних умовах головним фактором, який визначає вибір системи організації оплати праці є відносини власності, відношення працівників і інших учасників виробництва щодо доходу підприємства та його розподілу. Сумісне володіння засобами виробництва й участь у процесі виробництва є умовою, що сприяє усуненню протиріч у розподілі доходів .

На основі викладеного можна зробити висновок, що сучасний стан оплати і стимулювання праці обумовлюють необхідність дотримання соціально-економічних вимог, основними з яких є: орієнтація заробітної плати на ринок праці, а не на доход підприємства; виплата заробітної плати в залежності від кінцевих результатів і тільки при наявності визначеної величини отриманого доходу; комплексне використання економічних і соціальних факторів стимулювання.