

ББК 65.9

Рибак О. - ст. гр. БМ-41

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

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

Як свідчить практика, система матеріального стимулювання працівників на підприємствах України вже давно є застарілою і малоефективною. Тому питання щодо її вдосконалення набуває все більшої актуальності.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність, що дає певні, заздалегідь фіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення соціальних потреб працівників, формування в них мотивів до праці. Стимули праці, залежно від того, задоволенню яких потреб працівника вони сприяють, можуть бути матеріальними і нематеріальними. Матеріальні стимули відрізняються своєю інтегрованістю в товарно-грошові відносини.

Оцінюючи ефективність застосування стимулювання у сфері праці, зауважимо, що заробітна плата в нашій країні навряд чи відповідає кількості та якості виконаної роботи. На підтвердження цього наведемо деякі аргументи: статутний підхід до оплати (не за працю, а за посаду, місце в професійно-кваліфікаційній структурі) не заохочує творчу і продуктивну працю, її інтенсивність; зрівнялівка в оплаті, обмеження максимального розміру заробітку гальмує зростання продуктивності праці, ініціативу і раціоналізаторство, плодить утриманство.

А.В. Череп зазначає, що матеріальне стимулювання праці передбачає певні витрати, але ці витрати при правильній організації заходів, що спрямовані на стимулювання, покриваються за рахунок зменшення витрат на виробництво і реалізацію продукції, тобто зниження собівартості одиниці продукції.

Г.О.Сабодаш вважає, що система стимулювання залежить від специфіки діяльності підприємств, і пошук шляхів її удосконалення бачить у розкритті чотирьох основних етапів у розвитку теоретичних поглядів на мотивацію трудової діяльності (школа наукового управління, школа людських відносин, розвиток теорії "співучасті", концепція людських ресурсів).

Ґрунтуючись на досвіді зарубіжних країн, матеріальне стимулювання на підприємствах повинно включати такі елементи: заробітна плата працівників (основна заробітна плата, премії за індивідуальні досягнення в роботі, колективна премія за підсумки діяльності підприємства та ін.), матеріальні стимули за підсумки щорічної атестації, систему участі у прибутках, соціальні пільги та виплати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Більшість дослідників стверджують, що працівник обирає не місце роботи, а систему стимулювання. Наприклад, для молодого неодруженого людини головною характеристикою може бути грошова винагорода та кар'єрне зростання, а для жінки, яка має дітей, першочерговим є соціальний аспект.

Отже, наявність високорозвиненої системи стимулювання дозволить заохотити працівників до творчої праці; збереження матеріальних цінностей; дотримання правил техніки безпеки, промсанітарії, режиму робочого дня; кардинально змінить відношення до праці; дозволить повніше розкрити здібності, знання і вміння працівників, що неодмінно вплине на економічні результати діяльності підприємств.