

УДК 339.13

Кочерженко К. – ст.гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

Науковий керівник: Гарматюк О.О.

Наявність кризової ситуації в економічній, соціальній, політичній сферах України можуть як розширювати можливості, так і створювати серйозні обмеження для кожної людини. Це негативно впливає на діяльність та функціонування підприємства. Тому постає актуальне питання ефективного стимулювання персоналу в період кризи.

До основних недоліків стимулювання праці в Україні необхідно віднести: 1. Зростання оплати праці не завжди пов'язано з ростом ефективності. Працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність, оскільки це не впливає на розмір оплати праці. 2. Негнучкість системи оплати праці. Підвищення заробітної плати у деяких випадках проводиться як результат більш ефективної праці. 3. Слабка розробленість критеріїв та показників праці окремого працівника.

Розробка і впровадження справедливої та зручної для підприємства та для робітників системи оплати праці за виконану роботу може бути важливим фактором підвищення конкурентоспроможності як самого підприємства, так і його продукції, а також покращити атмосферу всередині колективу, що також веде до збільшення кінцевих економічних показників діяльності підприємства (дохід, прибуток).

Для підвищення ступеню справедливості оплати праці працівників на підприємстві пропонується низка антикризових заходів.

По-перше, необхідно відслідковувати ситуацію на ринку праці, особливо що стосується рівнів заробітної плати аналогічних фахівців на аналогічних підприємствах.

По-друге, потрібно підвищити рівень проінформованості працівників про те, як розраховується розмір матеріальної винагороди. Для цього необхідно пояснити, за якими саме критеріями оцінюється їх робота. Цілком доцільно залучати персонал до розробки критеріїв оплати праці.

Ще одним важливим заходом є усунення незадоволення системою стимулювання праці. Незадоволеність може бути спричинена відсутністю додаткових матеріальних стимулів крім заробітної плати або відсутність розуміння розміру додаткових бонусів.

Вважається доцільним здійснювати преміювання не тільки грошима, але й натуральною оплатою, коштовними подарунками, відрядженнями за кордон, додатковими відпустками, екскурсіями та інше. Система матеріального стимулювання працівників підприємства, крім зарплат та премій, може містити пенсійні накопичення, отримання частки прибутку підприємства, оплату освіти (працівника або його дітей), безвідсоткові або пільгові позики для придбання майна тощо. Потрібно також слідкувати за додержанням балансу між економічними інтересами працівників (у зростанні рівня заробітної плати) та інтересами підприємця.

Антикризове управління персоналом на підприємстві має велике значення для його подальшого функціонування, адже без професійних фахівців, жодне підприємство не може досягти своїх цілей. Найчастіше ефективність системи управління забезпечується діяльністю досвідчених і грамотних менеджерів і фахівців, які досягають успіху і поставлених цілей з меншими витратами матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.