

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ

*Кліменчук Д.А., здобувач вищої освіти,
dendeo88@gmail.com*

*Науковий керівник: Богацька Н.М., к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

У сучасному світі неможливо без мотивації, заохочення співробітників за виконану ними роботу. Будь-яка людина, що працює де б то не було хоче отримувати заохочення за свою працю, особливо якщо його робота приносить результат, і він їй приділяє багато часу і сил.

В останні кілька років менеджери з кадрів вивчають і вводять не зовсім звичайні, передові, нестандартні способи стимулювання персоналу. На відміну від старих ідей, які мотивують тільки за допомогою грошових коштів, новітні ідеї мотивують за допомогою неекономічних способів стимулювання.

Проблему стимулювання праці робітників розглядали багато науковців. Серед них ми можемо виокремити таких: Гетьман О., Кибанов А., Кебас М., Друкер П. та інші [1].

Незважаючи на велику кількість досліджень, тема стимулювання праці робітників залишається актуальною та потребує детального висвітлення.

Шлях до ефективного управління персоналом лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління персоналом.

Сучасний керівник розуміє, що крім робочих місць в організації повинні бути створені додаткові умови для мотивації і підтримки активності співробітників, їх живого інтересу до роботи [2].

Радикальна зміна ситуації в організації неможлива без зміни ставлення до праці. Саме тому реальна ефективність будь-яких економічних заходів визначається їх впливом на ставлення людей до праці. Позитивна поведінка -підвищення свого добробуту і соціального статусу за допомогою підвищення рівня знань і професіоналізму в роботі, сумлінного ставлення до праці – виявляється часто неефективним, не призводить до бажаних результатів.

Мотивація [2] це вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі трудового потенціалу [3].

Стимулювання являє собою процес зовнішнього впливу на працівника для отримання від нього успішного виконання завдання або ефективної роботи в цілому. Саме слово «стимул» бере початок від латинської назви палиці, що використовувалася для погону худоби. Якщо теоретично стимулювання виступає додатковим інструментом управління співробітниками, то на практиці він у багатьох випадках є головний.

Керівнику важливо відчувати подібні ситуації і не забувати про мотивацію, яка, все ж, має більш довгостроковий ефект.

Стимулювання, як правило, виробляє короткостроковий ефект, а співробітники до нього швидко звикають.

Система стимулювання праці - це сукупність заходів, що проводяться керівником і спрямованих на задоволення потреби в благах; виражається у формуванні мотиву поведінки особистості з метою активізації трудової діяльності на базі суспільного поділу праці розвитку приватної власності.

Трудова мотивація відноситься до числа найважливіших проблем сучасного українського бізнесу. Цю точку зору поділяють не тільки експерти, а й керівники компаній [4].

Існують різні способи стимулювання праці. Розглянемо кожен спосіб детальніше. На початку мені б хотілося б всі ці способи розділити на два типи. Перший називається типовий, а другий – індивідуальний.

До типових як ми можемо зрозуміти з назви відносяться стандартні і всім нам відомі стимули такі як підвищення на посаді, збільшення повноважень, підвищена зарплата, визнання керівництва, краще місце за столом на нараді, усна подяка керівника в присутності колег, можливість прямого спілкування з вищим керівником, матеріальна премія із зазначенням «за що», гарантія збереження робочого місця, придбання житла, і так далі.

Матеріальна мотивація - це оплата праці, бонуси і різні премії. Щороку в залежності від зростання компанії необхідно розглядати систему оплати праці та видавати грошові премії за виконання поставлених цілей. Цей спосіб мотивації вважається самим

ефективним, адже незалежно від займаного положення, працівники більше цінують грошові заохочення [2].

Існує також непряма матеріальна мотивація, до якої відносяться лікарняні, відпустки, медична страховка, надання пільгових кредитів, оплата навчання працівників на різних курсах, дотації на харчування в їдальнях, оплата рахунків мобільного зв'язку при підключенні за корпоративним тарифом і багато іншого [1].

Нематеріальна мотивація не передбачає видачу співробітникам готівкових коштів, але це аж ніяк не означає, що компанія не повинна вкладати фінансові кошти в реалізацію нематеріальної мотивації

До нематеріальної мотивації відносяться: кар'єрний ріст, відрядження, гнучкий графік роботи; усна або письмова подяка керівництва.

Отже, спонукання людини до праці, що є результуючою системою внутрішніх спонукальних елементів, з одного боку, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, з іншого - відображаються і фіксуються свідомістю людини фактори зовнішнього середовища, так звані зовнішні стимули, що спонукають до трудової діяльності. Всі ці елементи являють собою складну систему мотивів, під впливом яких в свідомості людини формується як ставлення до праці, так і програма трудової поведінки, що здатна призвести до задоволення відповідних потреб.

Література.

1. Кебас М.О. Системность эффективной мотивации. *Управление персоналом: Украина*. 2010, № 4. С. 52 – 55.
2. Гетьман О.О. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах. *Молодий вчений*. 2015, № 5. С. 12 – 16.
3. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015, №3. С. 210–214.
4. Зубов М. А., Беззубко Б. І. Формування системи мотивації праці робітників сучасного підприємства.

URL: <https://donnaba.edu.ua/journal/images/4-2019-18/69-74.pdf>