

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВИДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Хорова М.О.

Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Ефективна діяльність будь-якого підприємства залежить від рівня його конкурентоспроможності, а саме від його майнового та фінансового стану, компетенції персоналу та ефективної його внутрішньої організації.

Для успішного формування і реалізації будь-яких цілей підприємства необхідні, в першу чергу, правильно підібрані, кваліфіковані кадри, а також їх найбільш ефективно та вигідно для підприємства використання.

Як зазначають автори одного із підручників по стратегічному менеджменту: «талановиті, кваліфіковані, досвідчені спеціалісти – це не тільки ресурс, який дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але й джерело конкурентних переваг». Тієї ж точки зору дотримується і відомий спеціаліст в галузі стратегічного управління О.С. Віханський, який зазначає, що «...основою будь-якої організації та її основним багатством є люди. Якість трудових ресурсів та їх найбільш ефективно використання безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми й є однією із найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [1].

Проте на практиці часто відносини між найманими працівниками і підприємцями мають суперечливий характер.

У знаходженні компромісу між очікуваннями найманого працівника і підприємця полягає головне завдання стимулювання праці як способу управління трудовою поведінкою працівника, який полягає в цілеспрямованому впливі на персонал за допомогою зміни умов його життєдіяльності, використовуючи рушійні мотиви його діяльності для досягнення цілей організації [2].

Традиційно прийнято поділ стимулювання на матеріальне і нематеріальне. Проте останнім часом в економічній теорії все частіше виділяють компенсаційне та змішане стимулювання праці персоналу підприємства.

Метою дослідження є проведення порівняльного аналізу видів стимулювання праці персоналу підприємства.

Результати проведеного дослідження представлено в табл. 1.

Література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

2. Большенко С.Ф. Створення ефективної системи стимулювання праці / С.Ф. Большенко, І.Ю. Шевченко // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2010. – Вип. 262. – Т. VI. – С. 1588-1596.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика видів стимулювання праці персоналу підприємства

<i>Характеристика</i>	<i>Види стимулювання</i>			
	<i>Матеріальне</i>	<i>Компенсаційне</i>	<i>Змішане</i>	<i>Нематеріальне</i>
<i>Поняття</i>	Стимулювання з використанням безпосередньо матеріальної (грошової) винагороди	Стимулювання, засноване на компенсації працівнику підприємством частини його витрат (оплата частини витрат робітника)	Стимулювання, засноване на наданні працівнику будь-яких благ в не грошовій формі	Стимулювання, засноване на задоволенні потреб у визнанні, похвалі тощо
<i>Приклад</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ максимізація розміру заробітної плати; ◆ додаткові виплати: опціони, участь в прибутку підприємства; ◆ активне використання системи надбавок та доплат, премій. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ оплата транспортних витрат, послуг зв'язку; ◆ надання додаткової відпустки; ◆ наявність дитячого садка. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ цінні подарунки; ◆ спеціальні пенсійні програми; ◆ використання службового автомобілю. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ подяка; ◆ публічне заохочення працівника(-ів); ◆ почесні грамоти; ◆ освіта за рахунок фірми.
<i>Позитивні характеристики</i>	Найбільш універсальний та дієвий вид стимулювання праці персоналу	«Виховує» в працівнику відчуття відданості організації	Дає працівнику відчуття відмінності від інших співробітників	Найменш витратний вид стимулювання праці персоналу підприємства
<i>Негативні характеристики</i>	Високий ризик не отримання бажаного ефекту на вкладені кошти	Залежить від суб'єктивних факторів та індивідуальних особливостей працівника (стать, вік, сімейний стан, склад сім'ї тощо)	Залежить від суб'єктивних факторів та індивідуальних особливостей працівника (стать, вік, сімейний стан, склад сім'ї тощо)	Дієвість цього виду стимулювання праці значно обмежена в часі та індивідуальними особливостями працівника