

УДК 331.101.3

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

кандидат державного управління, доцент, Соколов А. В., Заріпова О. В.
Запорізький національний технічний університет, Україна, Запоріжжя

У статті досліджено вплив матеріальної та матеріальної не грошової мотивації на трудову діяльність персоналу. Підкреслено роль матеріального стимулювання праці та особливості його впливу на трудову діяльність персоналу. Визначено основні види матеріальної та матеріальної не грошової мотивації персоналу та їх взаємозв'язок. Підкреслена необхідність проведення оцінки праці. Визначено, як результат оцінки праці впливає на мотивацію персоналу

Ключові слова: вплив, матеріальна мотивація, не грошова матеріальна мотивація, оцінка, підприємство, персонал.

кандидат государственного управления, доцент, Соколов А. В., Зарипова О. В. Материальное стимулирование труда и его влияние на трудовую деятельность персонала/ Запорожский национальный технический университет.

В статье исследовано влияние материальной и материальной не денежной мотивации на трудовую деятельность персонала. Подчеркнута роль материального стимулирования и особенности его влияния на трудовую деятельность персонала. Определены основные виды материальной и материальной не денежной мотивации персонала и их взаимосвязь на сегодняшний день. Подчеркнута необходимость проведения оценки труда. Определено как результат оценки труда влияет на мотивацию персонала

Ключевые слова: влияние, материальная мотивация, не денежная материальная мотивация, оценка, предприятие, персонал.

PhD in public administration, associate Professor Sokolov A. V., Zaripova O. V. The influence of material and intangible motivation of the personnel to efficiency enterprise activity / Zaporizhzhya national technical University

The paper investigates the influence of material and material non-monetary motivation for labor activity of the personnel. Emphasized the role of material incentives and particularities of its influence on labour activity of the personnel. The main types of material and material non-monetary staff motivation and their relationship today. Emphasized the need for job evaluation. Defined as a result of job evaluation affects motivating employees.

Keywords: impact, material motivation is not monetary financial motivation, evaluation, company staff

Вступ. Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з постійних проблем на підприємстві. Особливо актуальною є проблема матеріальної мотивації для країн у яких формується

ринкова економіка, до них належить і Україна. Це зумовлено низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі, диференціації та необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання.

Мотивація персоналу як галузь науково-практичної діяльності потребує не тільки опрацювання загальної методології цієї діяльності, а й розроблення конкретних методів, засобів, механізмів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу.

Сучасні теоретичні здобутки вчених у галузі мотивації та стимулювання персоналу підприємств базуються більш ніж на сторічному світовому досвіді організації праці. Вивченням питань стосовно мотивації праці займаються багато вітчизняних науковців, таких як: А. Колот, Д. Богиня, І. Беляєва, Е. Уткін, Ф. Хміль, Л. Владімірова, В. Травін, О. Ромашов, В. Нестерчук.

Незважаючи на значний внесок багатьох вчених у розв'язання проблеми мотивації персоналу, існує потреба у постійному оновленні та подальшому розвитку методів та форм мотивації.

Формування мети статті та завдань. Метою даної статті є дослідження впливу матеріальної мотивації праці на трудову діяльність персоналу.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день, все більше керівників підприємств розуміють, що головна цінність підприємства – це його персонал і те, наскільки ефективно він виконує свої завдання. Тому найважливішою функцією організаційної культури є мотиваційна, яка забезпечує зростання ефективності людських ресурсів та економічної ефективності підприємства в цілому і проявляється шляхом сприяння підвищенню продуктивності праці.

Для мотивації працівників використовуються матеріальні та нематеріальні стимули. Так як мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників, тому матеріальна мотивація є найбільш важливим методом мотивації [1].

Матеріальна мотивація праці - це сукупність заходів, що забезпечують створення таких умов, за яких кожен робітник і службовець, маючи можливість отримувати ті або інші блага, необхідні для задоволення потреб, в залежності від його особистого внеску в суспільне виробництво, був зацікавлений у підвищенні ефективності своєї праці.

Матеріальна мотивація персоналу побудована на системі заохочень працівників за допомогою фінансових винагород. Відомо кілька типів матеріальних стимулів, які впливають на підвищення продуктивності праці – це [2]:

1. Грошові стимули. До них відносять: заробітна плата; додаткова заробітна плата – нічні зміни, за сумісництвом тощо (для того, щоб цей вид

стимулів був справді ефективним, при нарахуванні заробітної плати дуже важливо враховувати важкість виконаної роботи, умови праці, професійно-ділові якості працівника).

2. Не грошові стимули: медичне обслуговування, страхування (особливо важливо на підприємствах, де ризикові умови праці); навчання (у тому числі курси підвищення кваліфікації, тренінги тощо); харчування, дитячий відпочинок (наприклад, продаж путівок до баз відпочинку за зменшеною ціною) виплата лікарняних, відпусток. Деякі з видів не грошових стимулів прописані у законодавстві України (такі як, виплата лікарняних, відпусток), інші ж види не грошових стимулів, можуть бути застосовані по бажанню роботодавця.

3. Додаткові заохочення: участь у прибутку (виплати працівникам за участь у капіталі стосуються передусім акціонерних підприємств. Вони здійснюються у формі щорічних дивідендів тим працівникам, які є власниками акцій підприємства. досить простим і зрозумілим варіантом залучення персоналу до участі в капіталі є купівля підприємством своїх акцій на ринку цінних паперів і наступний їх продаж своїм працівникам за пільговими цінами); бонуси; премії (характерною відмінністю бонусу від премії є те, що бонус являє собою фіксовану ставку для деякого діапазону результатів).

Розглянемо визначення цих термінів: Бонус - грошова виплата за результатами виконання роботи. Використання бонусів як системи матеріального заохочення передбачає створення шкали бонусів залежно від якого-небудь показника діяльності. Премія грошова винагорода, виплачувана працівнику в якості заохочення за досягнення в роботі. Премія є найважливішою формою матеріального стимулювання висококваліфікованої праці і дієвим засобом заохочення працівників за зразкове виконання трудових обов'язків [3].

4. Функціональні стимули: витрати на транспорт; витрати на зв'язок; спец одяг (привілеї даного стимулу в тому, що працівник розуміє, що може значно заощаджувати свої кошти, за рахунок виплат підприємством так названих компенсацій)

Не можна не зазначити, що на розмір матеріальних заохочень впливає індивідуальний внесок кожного працівника у результативність праці. Тому керівникові необхідно знати достатньо інформації для прийняття рішень щодо виплати винагороди працівникам. Цією інформацією забезпечує правильна оцінка праці.

Оцінка персоналу – система, яка дозволяє виміряти результати роботи та рівень професійної компетентності співробітників, а також їх потенціалу в розрізі стратегічних завдань підприємства. У ході оцінки роботодавець може порівнювати співробітника, який займає ту чи іншу посаду, з фахівцем, ідеально відповідним для цієї позиції [4].

Оцінка персоналу виступає як потужний інструмент мотивації праці. На базі проведеної оцінки персоналу формується система мотиваційних

винагород персоналу. До основних методів оцінки персоналу відносяться: атестація, оцінка результатів (Management By Objectives, MBO), управління результативністю (Performance Management, PM), "360 градусів", асесмент-центр [5].

Кожен працівник буде зацікавленим в тому, щоб показати якнайкращі результати оцінювання, задля того щоб отримати вищу нагороду.

У процесі побудови мотиваційної системи потрібно враховувати те, що найбільше значення має орієнтація на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність у системі колективних та суспільних інтересів. Лише в результаті створення умов для реалізації особистих інтересів у поєднанні з колективними та суспільними можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

Висновки. Для підвищення ефективності діяльності підприємства використовують різні види стимулів, як матеріальних так й матеріальних не грошових. Окреме їх застосування не достатньо ефективне. Тому поєднання матеріальної та матеріальної не грошової мотивації дозволить створити таку систему стимулювання, яка буде впливати більш ефективно та результативно на діяльність усього підприємства. Також відзначено, що оцінка діяльності персоналу відіграє велику роль у мотивації персоналу. Адже від того, наскільки правильно буде оцінений персонал і в подальшому нагороджений стосовно оцінки, залежить майбутній успіх будь-якого підприємства.

Література:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Управление персоналом организации: учеб. / Под ред. А. Я. Кибанова. – М., 1997. – 365 с.
3. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О. А. Докучаєв. – Одеса, 2008. – 15 с.
4. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / С. Коритко, Н. М. Цимбрило // Електронний студентський науковий вісник. - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>
5. Бандурка М. Індивідуальна і групова мотивація на підприємстві [Електронний ресурс] / М. Бандурка, М. Р. Гонська // Електронний студентський науковий вісник. - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>

References:

1. Kolot A. M. Motyvaciija personalu: pidruch. / A. M. Kolot. – K.: KNEU, 2002. – 337 s.
2. Upravlenye personalom orghanyzacyu: ucheb. / Pod red. A. Ja. Kybanova. –

M., 1997. – 365 s.

3. *Motyvacija personalu ta jiji vzajemov'jazok z efektyvnistju ghospodarsjkoji dijalnosti pidpryjemstva: avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ekon. nauk: spec. 08.00.04 – «Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy» (za vydamy ekonomichnoji dijalnosti) / O. A. Dokuchajev. – Odesa, 2008. – 15 s.*

4. *Korytko S. Formuvannja systemy motyvaciji praci na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs] / S. Korytko, N. M. Cymbrylo // Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk. - 2012. - Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>*

5. *Bandurka M. Indyvidualjna i ghrupova motyvacija na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs] / M. Bandurka, M. R. Ghonsjka // Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk. - 2012. - Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>*