

УДК 331.101.3

**Сутність та складові ефективної системи стимулювання
персоналу на підприємстві**

**Демченко Ганна Володимирівна, кандидат економічних наук, викладач,
доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій
Харківського національного економічного університету імені Семена
Кузнеця, ganna.demchenko@hneu.net
Копадзе Олег Георгійович, студент 5-го курсу,
кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
факультету менеджменту і маркетингу,
Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця, м. Харків, Україна**

Формування прогресивної ринкової економіки, передбачає пошук нових методичних підходів до вирішення проблеми більш ефективного використання трудових ресурсів, створення оновленої системи стимулювання, яка була б налаштована на активізацію діяльності персоналу й підвищення рівня його трудової діяльності. Оскільки невміле стимулювання посилює інертність персоналу і знижує його продуктивність та, як наслідок, не сприяє реалізації потенційних можливостей підприємства [3, с. 48-49].

Важливість дослідження також зумовлена тим, що проблема стимулювання персоналу є однаково актуальною для будь-якого стану розвитку економіки, займаючи місце невід'ємної проблеми економічної науки і практики.

Основними дослідниками проблеми стимулювання персоналу на підприємстві виступають: Муерс Р., Альберт М., Хедоури Ф., Фатхутдінов Р.А., Мескон Х., Кібанов А.Я., Виханский О.С., Уткин Э.А., Колот А.М., Лукаш Ю.А. та ін. Проте, незважаючи на всю важливість проведених досліджень окресленої проблеми, зазначена тема є невичерпною, а зазначне питання – завжди актуальним [1, с. 55-57].

Стимулювання – це процес впливу на людину за допомогою значного для нього зовнішнього предмета (об'єкта, умов, ситуації і т. ін.), який спонукає її до певних дій (перебування в комфортних умовах і т. п.) [2].

При цьому широко розповсюдженою є точка зору щодо тотожності сутності категорій «мотив» та «стимул». Однак, це питання є дещо дискусійним. Так, стимулами є певні блага, мотивами – прагнення людини отримати їх.

Стимули, будучи зовнішніми спонуканнями, мають цільову спрямованість, мотив є також спонуканням до дії, але в його основу може бути покладений як стимул у вигляді винагороди, підвищення по службі, адміністративних розпоряджень тощо, так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальності, страху).

Зважаючи на те, що реакція людини на багато стимулів може бути неусвідомленою та не піддаватися контролю, у мотив стимул перетворюється лише після його усвідомлення та прийняття людиною.

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється передусім індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях.

Обсяг витрат праці залежить від самооцінки працівника, достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано.

Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною потребою, яку усвідомлюють всі керівники. Протягом тривалого періоду наука управління персоналом вважала матеріальне стимулювання найважливішим чинником.

Проте, задоволеність працівників лише матеріальними умовами праці далеко не у всіх випадках приводить до підвищення її результативності. Як свідчить практика, найбільш ефективними стимулятивними факторами є відповідність виконуваної роботи потребам людини у визнанні її як особистості та можливість самовираження. Вимогою формування систем

стимулювання є їх відповідність продуктивним силам і суспільним відносинам.

Тільки в цьому випадку можна очікувати позитивного результату в роботі персоналу підприємства. Вчасно помітити зміни в продуктивних силах і суспільних відносинах і почати відповідні зміни в системах стимулювання – одна з найважливіших умов їх ефективного впливу на виробництво, економічні та соціальні показники діяльності підприємств.

Системи стимулювання складаються з надійних, активних стимулів, які позитивно впливають на ті чи інші дії працівників, можуть виступати в ролі антистимулів, що породжують негативний вплив на діяльність працівників. Звідси виникає необхідність постійного поліпшення удосконалення систем стимулювання.

Саме персонал – ключова ланка в господарському механізмі будь-якої організації. Для успішної роботи організації необхідні не просто висококваліфіковані кадри, а зацікавлені співробітники.

Взаємодія стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу, поєднавши, таким способом, в одне ціле цілі ефективного управління, підвищення ефективності діяльності підприємства та мету трудової активності працівника.

Отже, з метою вдосконалення стимулювання на підприємстві варто насамперед визначити стимули та потреби персоналу, а потім вже формувати ефективну систему. Формування системи стимулювання має на меті зробити персонал та підприємство єдиним цілісним механізмом, який, з одного боку, максимально налаштований на досягнення цілей та завдань організації, а, з іншого боку – на задоволення потреб кожного працівника, дозволяючи йому повною мірою розкрити свій потенціал.

Список використаної літератури:

1. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О.Байда // Вісник національного Хмельницького університету, 2010. – № 14. – С.55-57.
2. Бердник А. А. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / А. А. Бердник // Технології та дизайн: економіка, фінанси, менеджмент. – 2013. – №1(6).
3. Бурмистров, А. Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / А. Н. Бурмистров, Н. В. Газенко // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 48–49.
4. Большой словарь иностранных слов.- Издательство «ИДДК», 2007.
5. Вилюнас В. К. Мотивация демонстративного поведения / В. К. Вилюнас, А. С. Кравченко // Современная психология мотивации ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2002. – С. 122–151.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2006. – 670 с.
7. Власова, Е. Система мотивации : как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская// Управление персоналом. 2010. № 8. С. 19–25.