

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ, ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті розглянуто сучасні методи стимулювання праці робітників підприємства. Запропоновані ефективні форми додаткового стимулювання працівників на основі зарубіжного досвіду.

The modern methods of stimulation of labour of workers of enterprise are considered in the article. The effective forms of additional stimulation of workers are offered on the basis of oversea experience.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, управління.

Актуальність дослідження. У зв'язку з реформуванням економіки України, в якій відбулись якісні зміни механізмів господарювання, виникла необхідність пошуку ефективних методів управління працею з метою підвищення її продуктивності. Оцінка ситуації, яка склалась, дозволяє стверджувати, що зроблені кроки в цьому напрямку не дали очікуваних результатів. Одним з шляхів є підвищення керованості мотивацією праці на підприємстві з метою формування середовища зацікавленості працівників у кінцевих результатах, ефективність якої спроможна компенсувати недоліки інших функцій управління, наприклад, в плануванні або організації виробничої діяльності. У зв'язку з цим основна функція менеджерів всіх рівнів повинна полягати у вмінні виявляти спонукаючі мотиви працівника та здійснювати на них відповідні впливи з метою підвищення як індивідуальної ефективності; трудової діяльності, так і ефективності функціонування організації в цілому.

Аналіз останніх результатів дослідження. З давніх часів найкращі мислителі намагалися відкрити спонукальні сили людської активності. Наприклад, давньо-фецький філософ Епікур писав, що самі обставини навчили і змусили людську природу робити багато речей. Т. Гоббс, відомий англійський філософ-матеріаліст, бачив головну спонукальну силу активності особистості в її інтересах. Англієць Дж. Локк припускав, що при виборі своїх дій і вчинків людина керується розумом. К. Адріан Гельвецій, французький філософ-матеріаліст, визначав потребу як головну рушійну силу в розвитку людини і суспільства. Він зазначав, що якби небо піклувалось про всі потреби людини, то вона костеніла б у лінощах і не мала б дієвого початку.

Основний матеріал дослідження. У підходах до аналізу поведінки людей-працівників необхідно застосовувати методи і процедури з психології, соціології, економіки, антропології, аналізувати індивідуальні (почуття, емоції), матеріальні, соціальні, природні, інформаційні (знання, уміння) ресурси людини. На будь-яку діяльність людини впливають чинники, які й зумовлюють її поведінку. До них слід віднести:

- особистісні чинники — вік і етап життєвого циклу родини, рід занять, економічний стан, спосіб життя, тип особистості й уявлення про себе;
- чинники культурного порядку - культура, субкультура, соціальний стан;
- соціальні чинники - ролі і статуси, референтні групи;
- психологічні чинники - мотивація, сприйняття, засвоєння, переконання і стосунки [2].

Матеріальне стимулювання персоналу включає різні форми і системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. В умовах посилення глобальної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, необхідності більш ефективного впровадження на виробництві нової техніки і прогресивних технологій матеріальне стимулювання персоналу має все більше спрямовуватися на поєднання інтересів трудового колективу організації, структурного підрозділу і особистих інтересів працівника з метою формування стимулів до високопродуктивної праці, виховання і розвитку творчих здібностей особистості, стимулювання гармонійного розвитку кожного працівника.

Матеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямоване на задоволення потреб працівників в одержанні більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади.

В сучасній організації від персоналу вимагається не тільки пунктуальне й своєчасне виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, кваліфікаційними картами, картами компетенцій, а й здатність і бажання виконувати функції, які нині ще не передбачені посадовими інструкціями, але необхідні для більш ефективного функціонування підприємства. Інтенсивне впровадження у виробництво новітніх досягнень науково-технічного прогресу вимагає наявності в персоналу не стільки різнобічних знань і навичок, скільки здібності поглиблювати опановані та набувати нові знання, вміння і навички.

Матеріальне стимулювання працівників підприємства здійснюється додатково до діючих систем погодинної та відрядної оплати праці з метою стимулювання працівників до високопродуктивної праці, досягнення високих кінцевих результатів виробництва та прискорення науково-технічного прогресу тощо.

Преміювання працівників на підприємстві повинно бути організовано так, щоб розмір премій безпосередньо залежав від величини трудового внеску премійованого працівника чи колективу у результаті виробництва для заохочення високоякісної праці, ініціативи і творчого ставлення до справи.

Система преміювання працівників на підприємствах в сучасних умовах складається з преміювання колективу за досягнення основних результатів діяльності (цеху, дільниці, підрозділу) та окремо за досягнення певних специфічних для підприємства показників. Згідно з цим, на підприємстві розробляються і діють "Положення про преміювання за досягнення основних результатів", що поширюються на всіх працівників відповідно до їх внеску у результати роботи, і ряд "Спеціальних положень за досягнення визначених конкретних результатів". Спеціальні положення про преміювання застосовуються лише для тих груп працівників, які безпосередньо забезпечують досягнення конкретних результатів.

Преміювання робітників за основні результати роботи здійснюється за рахунок фонду оплати праці і тієї частини фонду матеріального заохочення, що визначається розподілом прибутку від господарської діяльності.

За спеціальними системами передбачається преміювання за освоєння нової техніки і технологій; економію матеріальних ресурсів та енергоресурсів; виконання особливо важливих виробничих завдань тощо.

В процесі у працівників цілеспрямовано формується зацікавлене ставлення до праці і її результатів, оскільки стимулювання посилює бажану поведінку працівника, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або на мотивах і стимулах. Мотив (англ. Motive) – це усвідомлена спонукальна причина, основа, підстава до якоїсь дії чи вчинку. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які у кінцевому підсумку перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукаючого фактора (стимулу) і його усвідомлення індивідом.

До мотивів відносяться комплекс спонукань, що діють з повною силою протягом тривалого періоду часу, а також обов'язок, прагнення виконати доручене завдання.

Мотиви можуть класифікуватися за різними ознаками. Так, у залежності від стимулюючої сфери, вони можуть бути поділені на мотиви матеріального і морального порядку. У свою чергу, моральні можна поділити на: ідейно-політичні (стимули, що діють в усьому суспільстві); моральні стимули, що викликають певні відносини у даній групі людей (почуття колективізму, взаємодопомоги в праці та ін.).

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування оплати праці повинен характеризуватися справді глибоким змістом, охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що реформа оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу економічних реформ. Реформа оплати праці повинна стати комплексом взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному (державному), так і на мікроекономічному (підприємство) рівнях, мета яких в сучасній економіці України — забезпечити ефективне матеріальне стимулювання розвитку національного виробництва. Реформа в цьому випадку є свідомим цільовим спрямованим впливом держави на систему оплати праці на підприємствах (фірмах). Реформа оплати праці здійснюється в Україні в кризових економічних умовах, характерною рисою яких є постійна загроза переходу придушеної інфляції витрат у відкриту інфляцію попиту. Без сумніву, чим вищі темпи інфляції, тим більшою мірою послаблюються економічні стимули до праці та інвестування.

Для повнішого задоволення особистих і суспільних потреб, рішення задачі щодо підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції, що випускається, працівників підприємства, у тому числі і керівників, потрібно поставити в такі умови, які спонукатимуть їх нарощувати високоефективну техніку, покращувати використання виробничих ресурсів, стежити за ефективним набором кадрів в уникненні неприємностей. Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу. Залучення працівників до управління виробництвом, розвиток колективних форм організації і оплати праці обумовлюють необхідність підвищення об'єктивності його оцінки, ув'язки оплати праці з досягнутими кінцевими результатами. Така оцінка повинна враховувати кількість вкладеної праці, тривалість робочого часу, а також ефективність виробництва. Розробити такий механізм оцінки праці використовуваний як мірило трудового внеску кожного працівника і підрозділів – означає знайти ключ до рішення глобальної задачі свідомого включення закону економії часу в мотиваційний механізм управління. Отже, стратегічна мета сучасної реформи оплати праці керівників, спеціалістів, службовців в економіці України полягає у забезпеченні ефективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, в переході від старих форм та систем оплати праці до нових (сучасних, таких як безтарифна оплата праці), ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати, недопущенням подальших затримок виплат, підвищенням загальної величини оплати праці відповідно до кінцевих результатів виробництва, зменшенням диференціації в заробітках, зростанням реальних доходів працівників та ін. [3]

Механізм мотивації повинен забезпечувати, з одного боку, можливість задоволення за рахунок

справедливої винагороди різноманітних потреб людини в процесі трудової діяльності, а з іншого – одержання очікуваних результатів праці, успішного досягнення цілей підприємства. Він складається з упорядкованої сукупності дій по формуванню, актуалізації та задоволення потреб залежно від результатів трудової діяльності і досягнення рівня поставлених цілей. У зв'язку з тим, що кожен працівник має різні особисті якості для розвитку, підтримки й прояву своїх здібностей, її необхідно стимулювати, враховуючи індивідуальні потреби кожного. За таких умов той потенціал, який потрібен для виробничої діяльності, буде використаний найбільш ефективно.

Висновки. Отже, підвищення ефективності функціонування підприємства вимагає високої трудової активності працівників. Перш за все, керівники підприємств повинні забезпечити гарантовані умови праці з метою збільшення якості продукції при максимальній рентабельності. Для цього необхідно зосередити увагу на дослідженні особливостей стимулювання роботи працівників, на виявленні у них спонукань до трудової діяльності. Варто мати на увазі те, що частіше за все єдиний фактор, що впливає на працівника, виділити не можливо, лише комплексне поєднання та вдале врахування стимулів і мотивів, які відображали б цілі працівника, можуть принести бажаний мотиваційний ефект.

Література

1. Нагорський Ю.А. Комплексний механізм оцінки персоналу в системі мотивації підприємства / Ю.А. Нагорський // Вісник Економічної науки України. – 2007. – №1. – С.99–104.
2. Богоявленська Ю.Б. Економіка та менеджмент праці / Ю.Б. Богоявленська, Є.І. Ходаківський // К. – Кондор. – 2009. – 332с.
3. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М. Абрамов, А.М. Колот. – Одеса : ОКФА, 1995. – 96с.
4. Пономаренко В. Мотивація труда на підприємствах ринкової економіки / В. Пономаренко // Бизнес Информ. – 1998. – №13/14. – С. 119.

Надійшла 11.03.2011

УДК 331.101.6:339.37

В. В. МАКСЮТА

Полтавський університет економіки і торгівлі

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

У статті визначені методичні підходи до визначення продуктивності на підприємствах роздрібною торгівлі. Запропоновані методи вимірювання продуктивності праці адміністративно-управлінського персоналу і продавців.

In article methodical approaches to definition of productivity at the enterprises of retail trade are certain. Methods of measurement of productivity of work of the administrative and managerial personnel and sellers are offered.

Ключові слова: продуктивність праці, роздрібно торгівля.

У ринкових умовах господарювання забезпечення конкурентоспроможності та економічного зростання торговельних підприємств можливе за умови підвищення продуктивності праці робітників торгівлі.

Важливий вклад в розвиток питання показників продуктивності праці внесли Кривошей В. В., Здоров О. І., Богиня Д. П., Пітель Н. Я., Філева В., Плаксов В. А., Павловська Н. О., Шалімов В. В., Фоміна Ю. та інші вчені. Продуктивність праці на торговельних підприємствах досліджували сучасні економісти Лебедева С. Н., Мисникова Л. В., Фастовець А. А., Марцин В. С., Мазаракі А. А., Лігоненко Л. О. та ін.

Незважаючи на численні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, методичні підходи до визначення продуктивності праці робітників роздрібною торгівлі недостатньо висвітлені в сучасних наукових виданнях.

Необхідність наближення до покупців пунктів продажу товарів масового попиту (а вони складають переважну частину продовольчих товарів і значну частину непродовольчих товарів) ускладнює можливість їх концентрації. Тому основу роздрібною торговою мережі складають невеликі магазини з чисельністю працівників до 15 чоловік. У таких магазинах суттєво обмежені можливості вузького професійного і технологічного поділу праці, що викликає відповідно високу частку суміщення трудових функцій працівниками та свідчить про необхідність підвищення продуктивності праці робітників.

Праця робітників торгівлі має характерні риси, що відрізняє її від праці в інших галузях народного господарства (рис. 1).

З метою підвищення продуктивності праці на підприємствах торгівлі застосовується класифікація працівників за 8 ознаками: за категоріями, за посадами і професіями, за спеціальностями, за рівнем кваліфікації, за віком і статтю, за стажем роботи в торгівлі, за відношенням до власності та по характеру