

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*к.е.н., доцент Ю.В. Ковтуненко,
А.С. Благодатських
Одеський національний політехнічний університет*

В умовах постійного розвитку економіки задача підвищення конкурентоспроможності підприємства виступає на перший план. Одним із факторів, що найвагомніше впливають на її ріст, є продуктивна та результативна трудова діяльність персоналу на підприємстві. Проблему стимулювання продуктивної праці досліджували такі науковці, як К. Маркс, А. Сміт, М. Армстронг, Т. Стівенс та багато інших, тому постає необхідність у систематизації та узагальненні отриманих результатів.

На даному етапі розвитку економіка України переживає нестабільність та нездатність повністю задовольнити потреби населення в робочих місцях. Спостерігається плінність кадрів, що негативно впливає на якість роботи персоналу, які розуміють хиткість свого положення і тому не мають достатнього стимулу для повної віддачі компанії, на яку працюють. Для забезпечення ефективного використання всього професійного та інтелектуального потенціалу робітника необхідно знаходити нові або перевірені часом механізми стимулювання його трудової діяльності.

Саме поняття «стимулювання трудової діяльності» визначається трьома складовими. По-перше, це поділ благ між об'єктами управління в залежності від тих результатів, що вони досягли; по-друге, регулювання поведінки працівників задля одержання заздалегідь намічених результатів; по-третє, забезпечення сприятливих умов, за яких якісна трудова діяльність стає необхідною та достатньою для задоволення потреб працівника [1].

На результативність трудової діяльності мають вплив фактори як зовнішні, так і внутрішні. До перших належать ті чинники, на які підприємство впливати не може, але має враховувати їх при організації заходів, спрямованих на стимулювання трудової діяльності: новий асортимент продукції, рівень доходів населення в регіоні, рівень кооперації з іншими підприємствами, надійність матеріально-технічного постачання, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. До других – ті, які безпосередньо мають вплив на результативність діяльності підприємства: удосконалення структури управління, покращення структури кадрів, дієвість застосовуваних систем стимулювання, навчання кадрів і підвищення кваліфікації, ефективне застосовування нових технологій, механізацію й технічне забезпечення праці, підвищення трудової дисципліни [4].

Проаналізувавши наукові роботи та інші джерела, можемо виділити такі форми стимулів, що можуть застосовуватися для підвищення продуктивності праці персоналу: примус, матеріальне заохочення, моральне заохочення та самоствердження. Прагнення до самоствердження є індивідуальною рисою характеру, яка наявна не в усіх працівників, тому не піддається впливу зовнішнього середовища й не може бути використана в механізмі управління організацією в повній мірі. Якщо самоствердження ще може бути стимулюванням трудової діяльності окремого працівника, то така форма стимулів як примус навпаки лише погіршить ставлення персоналу до виконуваної роботи, і, як наслідок, – знизиться якість її виконання. А ось матеріальне й моральне заохочення широко застосовується при організації управління персоналом і мають найвищі показники ефективності [2,5].

Моральне заохочення рідко застосовується окремо від матеріального. Причиною цього є те, що самі лише грамоти, почесні звання, кар'єрний ріст, дипломи та учені ступені без грошової підтримки не здатні мотивувати працівника й втримати його на робочому місці. Однак, супроводжуючись матеріальною винагородою, це достатній стимул для досягнення кращих показників та активної трудової діяльності. Необхідність виділення окремого працівника за підвищення результативності його праці визначається кожним підприємством індивідуально, тому на цьому ґрунті не виключена поява непорозумінь в колективі.

Сутність матеріального заохочення полягає в задоволенні потреб робітників у матеріально-речовинній формі: додаткові винагороди, підвищення заробітної плати, соціальне стимулювання. Ці виплати залежать від багатьох факторів, які кожне підприємство визначає самостійно й в залежності від специфіки діяльності. Це можуть бути премії за розвиток виробничо-технічного потенціалу підприємства, економію всіх видів сировини, виконання особливо важливих завдань; підвищення заробітної плати та встановлення доплат в залежності від особистих якостей, досягнень та внеску в

кінцевий результат виробництва; нарахування соціальних виплат і компенсацій, використання таких речових стимулів як забезпечення житлом, путівками, медоглядами й знижками на продукцію [1].

При запровадженні системи матеріального стимулювання на підприємстві можуть виникати певні труднощі. Наприклад, системи, орієнтовані на виплату додаткової винагороди, потребують чітко визначених критеріїв і умов нарахування, які, до того ж, обов'язково мають бути закріплені в трудових угодах для уникнення потенційних конфліктів. Системи, пов'язані з підвищенням заробітної плати, легші в адмініструванні, проте послаблюється зв'язок між результатами трудової діяльності та її оплатою. Тому такі науковці як Є. Звягільський та А. Калина пропонують доповнювати цю системою верхньою та нижньою межами оплати труда. Нижня межа має бути не нижча, ніж вартість робочої сили разом з видатками на освіту та виховання дітей, а верхня має встановлюватися з урахуванням росту результативності праці по відношенню до заробітної плати [1].

Соціальне стимулювання відрізняється від попередніх систем стимулювання трудової діяльності тим, що не передбачають зростання матеріальних виплат і не так сильно залежить від особливих досягнень і результативності працівника. Його метою є надання персоналу комфортних та приємних умов праці. До так названого «соціального пакету» відносять медичне, туристичне, пенсійне страхування, страхування життя, майна, надання безвідсоткових кредитів та позик співробітникам, пільгових путівок, оплата додаткової відпустки, медичних послуг, проїзду у громадському транспорті, використання службового автомобілю або компенсація вартості бензину, оплата навчання, безплатне або дотаційне харчування, можливість придбання продукції зі знижкою тощо. Очевидно, що можливість отримання таких переваг може стати ключовим фактором при обранні працівником місця роботи.

Деякі підприємства регулярно й систематично проводять оцінку співробітників. Вони мають на меті проаналізувати трудову діяльність персоналу, визначити недоліки в їх роботі й на основі отриманих результатів побудувати нову більш ефективну модель стимулювання праці з урахуванням потреб професійного розвитку. Така оцінка дає можливість раціонально розподіляти винагороди, просування і звільнення, а також підвищує вмотивованість персоналу [3,6–8].

На основі всього вищесказаного можемо зробити висновки щодо стимулювання трудової діяльності персоналу на підприємстві. Стимулювання праці – один із найвагоміших факторів, що визначають підвищення конкурентоспроможності й ефективності діяльності підприємства й без продуманої політики мотивації співробітників їх результативність, а потім й продуктивність підприємства значно знизиться. Основними формами стимулів є примус, самоствердження, матеріальне та моральне заохочення. Перші дві не являються дієвими й тому майже не використовуються, тоді як заохочення – широко застосовуваний ефективний метод, спрямований на покращення результатів трудової діяльності. Прагнучи досягти високої результативності й вмотивованості праці робітників, адміністрація підприємства може звернутися до соціального стимулювання та регулярної перевірки робочого штабу.

Література:

1. Костін Д.Ю. Матеріальне стимулювання трудової діяльності: аналіз теоретико-методологічних підходів [Електронний ресурс] / Д.Ю. Костін // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2 (7). – С. 81–86. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html>
2. Філіппов В.Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В.Ю. Філіппов, А.С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99–103. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>
3. Смоквіна Г.А. Підходи та інструменти оцінювання інтелектуального капіталу як чинника забезпечення економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Г.А. Смоквіна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 6 (28). – С. 114–126. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n6.html>
4. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Р.В. Янковой, Т.С. Харченко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 1 (6). – С. 23–26. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n1.html>

5. Шацкова Л.П. Стимулирование развития человеческого капитала предприятия: матеріали І міжнар. наук.–практ. конф. [«Економіка: реалії часу і перспективи»], (м. Одеса, 20–21 лютого 2014 р.) / Л.П. Шацкова. – Одеса: ОНПУ, 2014. – Т.3. – С. 150–153.

6. Ковтуненко Ю.В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю.В. Ковтуненко, С.Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286–291. – Режим доступу до журн.: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/2_ukr/51.pdf

7. Ковтуненко К.В. Інноваційний процес та інноваційна діяльність як рушійна сила формування інтелектуального капіталу промислового підприємства [Електронний ресурс] / К.В. Ковтуненко // Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання. – 2013. – № 1(9). – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2013_1/pdf/13kkvkpp.pdf.

8. Ковтуненко Ю.В. Проблеми людського капіталу в Україні / Ю.В. Ковтуненко, А.О. Кипибіда // Матеріали ІХ Міжнародної науково–практичної конференції «Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції» (19–20 квітня 2017 р.). Тези доповідей. Частина 1. – Харків: ХНУБА, 2017. – С. 178–180

ОСНОВНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

*к.е.н. Л.П. Шацкова,
А.Р. Аркушенко, Є.В. Сапожнікова
Одеський національний політехнічний університет*

Всім відомо, що будь–яка безпосередньо суспільна чи колективна праця, яка здійснюється у порівняно великому масштабі потребує в більшій або меншій мірі управління, котре встановлює узгодженість між індивідуальними роботами та виконує загальні функції, що виникають із руху всього виробничого механізму на відміну від руху його самостійних органів. Тобто, можна сказати, що сумісна діяльність людей вимагає керівника, який буде здійснювати управлінську діяльність, а також вирішувати управлінські завдання та проблеми. Оскільки саме він стимулює роботу персоналу і відповідає за її результати. Саме керівник, тобто член організації, задає певну атмосферу в колективі, яка може бути у вигляді доброзичливості, стабільності, ділової активності чи навпаки нервозності та напруженості. Для того, щоб створити сприятливе внутрішнє середовище в колективі він повинен вміти працювати з людьми, що вимагає певні знання в галузях педагогіки та психології [1].

У дослідженнях, які німецький вчений К. Левін провів зі своїми колегами, він виділив три основних стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний. Саме стиль управління являє собою засіб, завдяки якому керівник може управляти своїми підлеглими, і досягти задоволення від роботи. А вибір найкращого стилю залежить від багатьох ситуаційних чинників, таких як особисті якості керівника і підлеглих та самого колективу, загальні характеристики ситуації, тобто час, мета, інформація, складність завдання тощо [2]. Цю класифікацію запропонував К. Левін у 30–х роках. Такі дослідники К. Херсі та К. Бландед нашого часу запропонували ще й ситуативний стиль, що враховує рівень професійної культури та психологічного розвитку колективу в цілому [3].

Для визначення найбільш оптимального стилю управління потрібно розглянути кожен стиль окремо.

Головна риса авторитарного стилю – абсолютна влада керівника, яка проявляється у самостійному вирішенні всіх питань щодо управління діяльністю організації. Загальні риси лідера такої організації: непривітливий тон, рішучість у вирішенні ділових питаннях, жорстокість стосовно підлеглих, власність, контроль за діями підлеглих та ініціативу може проявляти лише керівник.

Теорія Х Дугласа МакГрегора пов'язана з авторитарним стилем управління, оскільки в ній зазначається, що керівник повинен запевняти, віддячувати, карати та контролювати діяльність підлеглих, для того вона була направлена. Завдяки цим рисам керівництво досягає своєї цілі через інших людей [3]. Також у цієї теорії розповідається, що людина без примусу та контролю не буде виконувати свої обов'язки у повній мірі.

Форми авторитарного стилю: