

**Орлова Марина Миколаївна**  
студентка III курсу ФЕМ  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Україна, м. Житомир

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ВИДІВ ТА ФОРМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

*Incentives work – encouraging collectives and individual workers to increase efficiency of work.*

В сучасному суспільстві відбуваються значні соціально-економічні зміни, які призводять як до модифікації політичних, економічних та соціальних структур суспільства, так і до зміни поглядів людей, ролі та місця людини в системі соціально-економічного розвитку країни. Процеси соціально-економічних змін впливають на повсякденну життєдіяльність населення, стиль трудової поведінки, ціннісні орієнтири та відношення до праці. Закони ринку передбачають формування працівників інноваційного типу з визначеною системою цінностей та стимулювання трудових досягнень.

У нових умовах класична організація характеризується зниженням стимулюючих основ праці. Її працівники стають професійно пасивними, байдужими до нововведень та змін, їм не вистачає почуття співучасті й відповідальності. Тим самим зростає загроза виникнення соціальної протидії та конфліктів.

Перехід до сучасного типу соціальної організації передбачає необхідність оновлення системи факторів мотивації трудової діяльності працівників, розвиток нематеріальних інноваційних факторів мотивації трудової діяльності. Таким чином, проблеми удосконалення факторів трудового стимулювання у сучасних умовах набувають все більше теоретичне та практичне значення.

Хоча намагання ввести психологічний аспект у теорію стимулювання праці приймалися й раніше, значну роль у запровадженні психологічних аспектів у стимулюванні праці відіграли роботи Елтона Мейо в 20-х роках ХХ ст. Змістовні теорії стимулювання ґрунтуються на ідентифікації тих внутрішніх чинників (що називаються потребами), що змушують людей діяти певним чином, а не інакше. До цієї категорії можна віднести роботи А. Маслоу, Д. МакКлелланда та Ф. Герцберга. Процесійні теорії ґрунтуються, в перше чергу, на тому як поведуть себе люди з урахуванням їх сприйняття та пізнання. До цієї категорії відносяться теорія очікування, теорія справедливості та модель мотивації Портера-Лоулера.

Найважливішими видами стимулювання є: матеріальне стимулювання; духовне стимулювання: соціальні, моральні, естетичні, соціально-політичні, інформаційні стимули; тарифна заробітна плата і нарахування відсотків, бонусні виплати на заробітну плату в залежності від результатів роботи працівника, застосування штрафів за неналежне виконання своїх обов'язків; матеріально-грошове стимулювання.

На людину найбільший вплив чинять наступні фактори: удосконалення нормування праці, впровадження наукової організації, модернізація робочих місць, скорочення зайвого персоналу, посилення зацікавленості в більш складній та кваліфікованій праці.

Розподіл форм організації стимулювання на індивідуальну й колективну залежить від того, за результатами якої праці здійснюється стимулювання конкретних виконавців. Якщо в основі лежать результати роботи працівника безпосередньо, то це індивідуальна форма організації стимулювання, а якщо результат діяльності роботи колективу в цілому – це колективна форма.

Перевагами індивідуальної форми стимулювання є те, що чітко простежується зв'язок між ефективністю діяльності конкретного виконавця й заохоченням. Недоліками є значні труднощі у встановленні показників для оцінки результату роботи окремого виконавця, відбувається концентрація уваги тільки на виконанні конкретних виробничих операцій у відриві від цілей колективу. Така ситуація буде позначатися на психологічному кліматі й на економічних результатах діяльності підприємства.

Стимулювання за результатами діяльності колективу в цілому сприяє конвергенції інтересів окремих виконавців з інтересами колективу, дозволяє кожному працівнику відчувати себе часточкою єдиного цілеспрямованого колективу, відповідальним за долю свого підприємства. Головні труднощі колективної форми стимулювання полягають у визначенні внеску конкретного виконавця в кінцеві результати діяльності трудового колективу, й відповідно, їхньої частки в загальному обсязі отриманих, залежно від ефективності цієї діяльності, матеріальних і духовних благ.

Отже, щоб не втратити потенційний прибуток, менеджер повинен домагатися максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління таким ресурсом як люди, менеджеру необхідно виділити ключові параметри роботи, змінюючи які можна впливати на психологічні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи працівників. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в роботу підприємства.

Відтак, не існує єдиного правильних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи й при будь-яких обставинах. Однак, будь-який метод, що застосовується керівником, заснований на обраній компанією стратегії керування людськими ресурсами. Вибір конкретного методу мотивації повинен, у першу чергу, визначатися загальною стратегією керування персоналом.