

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В умовах ринкової економіки відносини між персоналом підприємства і його керівництвом будуються, ми вважаємо, на принципово новій, сучасній основі. Метою керівництва є успіх на ринку підприємства і, відповідно, одержання максимального прибутку. Проте, мета персоналу підприємства - одержання матеріальної винагороди і задоволення від роботи. Тому, керівництво підприємства намагається одержати максимум прибутку при мінімумі витрат на оплату праці. Персонал підприємства намагається одержати більшу матеріальну винагороду при меншому обсязі виконуваних робіт. У знаходженні компромісу між очікуваннями персоналу підприємства і його керівництвом і є суть стимулювання праці персоналу [5,с.36].

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та витрат праці [3,с.79].

Отже, продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат. Саме тому, зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому є важливим економічним показником ефективного зростання добробуту країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то саме економічне зростання стає однією з головних цілей державного управління з ринковою системою господарювання.

У сучасній економіці крім матеріального фактора велике значення мають моральні стимули і розвиток системи соціальних пільг. До стимулювання й соціального контролю відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці у сполученні з тими, які опосередковано впливають на працю. Таким чином, під стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудове поведіння працівника через створення особистісних значимих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином [4,с.97].

Ефективне стимулювання працівника сприяє насамперед підвищенню загальної продуктивності праці, тобто вирішення економічних завдань на користь підприємства. Отже, стимулювання праці використовує всі керуванні методи мотивації, впливу, винагороди: адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-регуляційні. При цьому адміністративні методи стимулювання праці припускають вплив на індивіда, групу за допомогою наказів, видачі завдань і т.п. У свою чергу, економічне, матеріальне стимулювання праці припускає включення в мотивацію вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на неї, забезпечення особистої й групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні [2,с.53].

Соціальна функція стимулювання праці пов'язана з тим, що, займаючи те або інше місце в системі суспільної праці, працівник забезпечує собі певний комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих або інших категорій працівників, стимулювання впливає як на професійно-кваліфікаційну структуру виробництва, так і на соціальну структуру суспільства [1,с.88].

Ефективність системи стимулювання полягає в задоволенні потреб і спрямуванні трудової активності кожного працівника на досягнення загальних цілей підприємства. Важливим аспектом цього процесу є трансформація виробничих завдань та цілей організації в конкретні вимоги до виробничої поведінки працівників та ефективна оцінка продуктивності їх праці.

### **Список літератури:**

1. Гончаров В.М. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки / В.М. Гончаров. – К.: Техніка, 2010. – 112с.
2. Дороніна М. С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. – 2006. – №2. – С. 18-22.

3. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : ВД «Юридична книга», 2010. – 256 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2011. – 340 с.
5. Лутай Л. А. Роль мотивації в управлінні дисципліною праці / Л. А. Лутай // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2006. – №4 (38). – С. 130–138.