

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Підприємства в умовах ринкової економіки використовують зростання продуктивності праці як складову підвищення ефективності виробництва на підприємстві. Оскільки зростання продуктивності праці означає такі зміни у процесі праці, котрі скорочують робочий час, який необхідний для виробництва одиниці продукції. Актуальність проблеми ефективного використання трудових ресурсів зростає з кожним роком тому, що продуктивність праці впливає на результати діяльності підприємства. Особливий вплив на підвищення рівня продуктивності праці має мотивація та стимулювання трудової діяльності працівників.

Питання підвищення продуктивності праці досліджувались у працях українських вчених, а саме: О. Кендюхова, Б.Т. Кліяненка, А.В. Черепя, Й.М. Петровича, О.М. Семенова та ін..

В сучасних умовах підвищення ефективності виробництва на підприємстві пов'язане з рівнем продуктивності праці. Підприємства самостійно планують показники, що характеризують продуктивність праці; визначають її рівень, забезпечуючи при цьому випередження росту продуктивності праці у порівнянні із ростом середньої заробітної плати та ростом фондоозброєності праці робітників. Рівень продуктивності праці на підприємстві та темпи його зростання насамперед визначаються багатьма факторами. Під факторами росту продуктивності праці розуміють умови, за яких можливе її підвищення. До основних факторів росту продуктивності праці відносяться матеріально-технічні, організаційні, економічні, соціальні, природні тощо.

Важливим аспектом досягнення високого життєвого рівня населення є стимулювання праці, що направлене на формування потреб та інтересів працівників. Стимулювання праці – це створення певної її зовнішньої ситуації, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином. Зовнішня ситуація – це практика відносин, умови життєдіяльності, які формують потреби та інтереси робітників. У зв'язку з цим необхідно розрізняти фактори, що безпосередньо визначають трудову діяльність (умови, організація й зміст праці, розмір заробітної плати тощо), і фактори, що опосередковано впливають на працю (місце проживання, сімейне положення, житлово-побутові умови тощо)[1].

Кардинальні зміни, що відбуваються в суспільно-політичному й економічному житті України, реформування всієї системи виробничих відносин вимагають створення принципово нової системи управління персоналом. Актуальними на сьогодні є розробка й впровадження систем стимулювання керівних кадрів як найбільш діючого каталізатору в підвищенні трудової активності, сприяттє в досягненні особистих цілей і цілей підприємства.

Суттєвим елементом оновленої системи управління діяльністю є управління персоналом підприємства основою якого була і залишається система матеріального стимулювання працівників, що дозволяє значно підвищити кінцеві результати трудової діяльності та досягти генеральної мети підприємства - максимізації прибутку. У зв'язку з цим освіта та спеціалізація робітників стали відігравати другорядне значення при визначенні розмірів оплати їх праці, оскільки між стабільністю, фінансовою стійкістю підприємства і життєвим рівнем добробуту його персоналу існує нерозривний двосторонній зв'язок. З одного боку, життєвий рівень персоналу та його поліпшення залежить від стабільності і прибутковості результатів діяльності підприємства, а також від ефективності діючої системи оплати праці. З іншого боку результати фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання багато в чому визначаються професійними якостями персоналу та організацією матеріального стимулювання праці [2].

Важливе значення при організації системи стимулювання має редукція праці, можливість зведення складної праці до простої. Сутність редукції полягає в тому, що розходження між простою і складною працею зводяться до врахування дії двох факторів. Перший з них враховує, що більш складна праця відповідає більш високій кваліфікації працівників і, відповідно, має більшу вартість у порівнянні з простою працею. Другий фактор полягає в тому, що праця різної складності створює в одиницю часу різну вартість. Отже, більш складна праця створює продукцію більшої вартості та має більшу вартість в одиницю часу, ніж проста праця [3].

Але, високий ступінь матеріальної зацікавленості у працівників є передумовою досягнення високих показників праці. Рівень продуктивності праці на підприємстві та темпи його зростання насамперед визначаються багатьма факторами. Під факторами росту продуктивності праці розуміють умови, за яких можливе її підвищення. До основних факторів росту продуктивності праці відносяться матеріально-технічні, організаційні, економічні, соціальні, природні тощо. До матеріально-технічних факторів підвищення продуктивності праці відносяться: склад і технічний рівень знарядь праці, інструментів та пристосувань, види і якість предметів праці, ступінь механізації виробництва, прогресивності і інтенсифікації технологічних процесів. До організаційних факторів росту продуктивності праці належать ступінь ритмічності виробництва, удосконалення управління виробництвом, організація робочих місць і їх обслуговування, створення здорових, безпечних та естетичних сприятливих умов праці. До економічних факторів підвищення продуктивності праці відносяться матеріальна зацікавленість колективу і кожного працівника в підвищенні ефективності виробництва, в рості продуктивності праці, створенні фінансових та інших економічних стимулів, що сприяють росту продуктивності праці. До соціальних факторів підвищення продуктивності праці відносяться рівень кваліфікації працівників, умови праці тощо. До природних факторів відносяться стан навколишнього природного середовища (температура повітря, його вологість, атмосферні опади), якість земельних та водних ресурсів тощо. Підприємства, виходячи із наявних

факторів підвищення продуктивності праці, вишукують відповідні резерви її зростання. При цьому, під резервами росту продуктивності праці розуміють невикористані можливості підприємства щодо підвищення продуктивності праці, які забезпечують ефективність виробництва. За місцем впливу і використання розрізняють резерви росту продуктивності праці на робочому місці, в бригаді, на підприємстві, в галузі. За часом використання резерви поділяються на поточні та перспективні. Поточні резерви можуть бути використані негайно або ж у ближчий час без серйозної перебудови організації та технології виробництва, вони не вимагають значних додаткових витрат (поточних чи капітальних). Перспективні резерви росту продуктивності праці вимагають суттєвої перебудови організації і технології виробництва на основі досягнень науки та техніки. Приведення їх в дію пов'язане із часом та значними витратами [1].

Отже, система матеріального стимулювання праці це сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Призначення стимулів до праці полягає в розвитку системи потреб людей, структури їх особистих інтересів, у розкритті здібностей працівника, підвищенні його економічної й соціальної відповідальності. Щоб стимули виконували свою роль в повному обсязі, в свідомості працівника мають зіставлятись вигода від зростання свого матеріального добробуту та продуктивність праці.

Література:

1. Бортник В. А. Матеріальне стимулювання як чинник ефективності використання кадрового потенціалу / В. А. Бортник // Вісник. Київський інститут бізнесу та технологій. – 2010. – № 2. – С.87-88.
2. Череп А. Стимулювання праці - необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. Череп // Економіка, фінанси, право. – 2005 – № 2. – С. 7-10.
3. Гребінчук О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби моделювання / О. Гребінчук // Економіст. – 2009. – № 4. – С.52-55.