

– М. : Академический Проект: Мир. – 320 с.

2. Грачев С.В. Исследовательские университеты: мировой опыт и приоритеты развития / С.В. Грачев, Е.А. Городнова. – М. : ООО «Медицинское информационное агентство», 2009. – 160 с.

References

1. Korotkov E.M. Quality management of education : [textbook for high schools]. – М. 320 p.

2. Grachev S.V., Gorodnova E.A. Research universities: the world experience and development priorities. – М., 2009. – 160 p.

Надійшла 21.04.2013

УДК 331.108.5

Н. В. СКРИННИК, Ю. О. МІЩУК
Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЯ І ФОРМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена визначенню мотивів і мотивації, аналізу етапів процесу мотивації, видів мотивації праці, основних форм стимулювання, оплати праці, аналізу стимулювання на ДП «Новатор» та розробці заходів підвищення мотивації персоналу на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, мотив, потреба, заробітна плата, відрядна форма оплати праці, погодинна форма оплати праці.

N. V. SKRYNNYK, J. A. MISHCHUK
Khmelnytsky National University

STAFF MOTIVATION AND FORMS OF INCENTIVE THE ENTERPRISE

The article aims to analyze modern methods of motivation and incentives in the enterprise. In the article the analysis stages, types of motivation, basic forms of incentives, material incentives work as the most important form of motivation in the business, analyzing stimulus forms and systems of remuneration applicable to the state enterprise "Novator", evaluating the overall payroll of the state enterprise "Novator" in 2010–2012, shows the dynamics of average annual wages of employees, social workers comp, expenditure on bonuses, financial assistance to employees and social development in 2012 and developed measures to improve motivation in the company. Motivation of staff may be implemented in various ways, but the main tool for influencing the employee's interest in achieving its goals and remain productive labour wages in the enterprise "Novator" uses three types of motivation of staff: material, labour and status.

Keywords: systems motivation, motive, need, salary, piece form of wages, hourly wage form.

Постановка проблеми у загальному її вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем в суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави, одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Тому, лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні, тому розгляд такого аспекту діяльності підприємства як мотивація персоналу був і залишається дуже актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язування даної проблеми. Питання мотивації персоналу, форми та методи мотивації праці досліджувало дуже багато вчених, оскільки це питання досить широке та потребує індивідуального підходу для кожної галузі економіки та конкретного підприємства. Зокрема, цьому питанню були присвячені роботи таких вчених, як І. С. Алакоз, О. Г. Бобрової, О. О. Гетьмана, Ф. В. Горбоноса, О. С. Іванілова, О. В. Коваля, І. В. Ковальчук, А. М. Колота, В. О. Кравцової, О. В. Крушельницької, М. П. Лукашевича, Д. П. Мельничука та багатьох інших.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.

Мотиваційних механізм державного підприємства не передбачає врахування відносин власності як стимулів виникнення зацікавленості працівників в результатах роботи підприємства, тому аналіз стимулів підвищення продуктивності праці та пошук і використання в прикладному аспекті мотивів, які не враховувались в попередніх дослідженнях, підвищать ефективність діяльності підприємства і забезпечать його сталий розвиток в перспективі.

Формулювання цілей статті є проведення аналізу сучасних методів мотивації та стимулювання праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів.

Мотив – внутрішнє бажання людини діяти певним чином для задоволення своїх потреб. Мотиви виникають під впливом мотиваторів. Мотиватор – усе те, що спонукає людину діяти певним чином. Процес мотивації поділяють на чотири основні етапи:

1. Виникнення потреб.
2. Розробка стратегії і пошук шляхів задоволення потреб.
3. Визначення тактики діяльності і поетапне її здійснення.
4. Задоволення потреб й одержання матеріальної чи духовної винагороди.

Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників, до діяльності щодо досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. Головні важелі мотивації – стимули і мотиви. Під стимулом розуміється матеріальна винагорода певної форми, наприклад, заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні цільові установи та ін.

Отже, мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Поза мотивацією ніяка цілеспрямована діяльність неможлива. Такої думки дотримується більшість вітчизняних вчених [4, с. 436].

Проблема мотивації трудової діяльності не є суто теоретичною. Вона має практичне застосування. Від того, який змістом наповнена трудова діяльність тієї чи іншої людини, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації сприяє виробленню ефективної політики в області праці і трудових відносин, створенню «режиму найбільшого сприяння» для тих працівників, хто справді прагне до продуктивної праці. В основі мотивації праці, як зазначалося, лежить прагнення людини до творення, задоволення своїх потреб.

Мотивацію правомірно поділяти на матеріальну, трудову і статусну.

Матеріальна мотивація – це прагнення достатку, певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Матеріальні мотиви, безумовно, відіграють важливу роль у визначенні трудової поведінки працівників. Однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. Сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних мотивів і стимулів постійно зростає. На поведінку людей у процесі діяльності все більше впливає трудова мотивація, яка породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо.

Безперечно, кожна людина має потребу у змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством. У цілому трудова мотивація пов'язана, з одного боку, зі змістовністю, корисністю самої праці, а з іншого – з самовираженням, самореалізацією працівника.

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою. Проте є й інший бік статусної мотивації, оскільки статус людини визначається не тільки її місцем у штатному розписі. Людині властиве прагнення до лідерства у колективі, до якомога вищого неофіційного статусу. Тому «підтекст» статусної мотивації часто пов'язаний із прагненням людини бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватися авторитетом.

Найбільша і вагома роль у зацікавленості працівників брати участь у виробництві належить групі матеріальних мотивів. Вони визначають умови та розміри частки працівника в створеному продукті, за допомогою якої можна придбати певну кількість матеріальних благ, необхідних для задоволення його потреб і благополуччя сім'ї. Ступінь дієвості цієї групи мотивів у аграрному виробництві визначається системою матеріального стимулювання праці. Вона повинна гарантувати достатній рівень заробітної плати, її справедливості тощо.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне

стимулювання праці, яке є процесом формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Організація праці на ДП «Новатор» здійснюється установленням певних пропорцій в затратах предметів і знарядь праці, а також самої праці в процесі виробництва. Для цього використовують нормування праці – визначення планових витрат робочого часу в розрахунку на одиницю роботи чи продукції, або планового (нормативного) обсягу роботи (продукції), який необхідно виконати (виробити) протягом устанавленого регламентованого робочого часу.

З метою посилення мотивації робітників до праці на цьому підприємстві застосовуються показники підвищення заробітної плати робітників:

- стаж роботи, який дозволяє робітнику за певний час підвищувати свій професійний досвід і відповідно кваліфікаційний розряд;
- освоєння робітником додаткових виробничих операцій, які виконуються на дільниці або бригаді;
- набуття додаткових професій, що дозволяє працівнику збільшувати обсяги робіт (зайнятості та розширення зони обслуговування).

Оплата праці працівників ДП «Новатор» здійснюється за почасовою і відрядними формами оплати праці.

Відрядна форма оплати праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності.

За почасової форми заробітної плати, оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. На ДП «Новатор» застосовуються такі системи оплати праці:

1. Відрядно-преміальна. При цій системі оплати праці загальний виробіток робітника складається з заробітної плати, нарахованої за фактично виконану роботу чи вироблену продукцію за прямими відрядними розцінками і премій за виконання та перевиконання устанавлених планових кількісних і якісних показників.

2. Непряма-відрядна використовується для оплати праці допоміжних робітників, праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників, від результатів праці працівників, що їх обслуговує.

3. Система оплати за посадовими окладами, за цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

4. Погодинно-преміальна. При цій системі оплати праці окрім тарифного заробітку працівник одержує премію за досягнення певних кількісних і якісних показників.

Сума витрат на оплату праці передбачає розрахунок фонду оплати праці.

Фонд оплати праці (ФОП) – основний економічний показник з оплати праці, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, економічному аналізі.

Він охоплює:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати персоналу підприємства;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, крім тих, які законодавчо не належать до ФОП (наприклад, допомога з тимчасової непрацездатності, вихідна допомога тощо).

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавляє працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак – безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни. Думку, про те, що ефективний мотиваційний механізм впливає на соціально-економічний розвиток держави, висловлює багато вітчизняних вчених, зокрема [2, с. 202].

Заробітна плата – це винагорода або виробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Функції заробітної плати такі:

- відтворювальна: рівень заробітної плати повинен забезпечити нормальне відтворення робочої сили працівника відповідної кваліфікації;
- стимулююча: величина заробітної плати має заохочувати працівника до ефективної праці на своєму робочому місці через установлення залежності рівня оплати праці від її результатів;
- регулююча: заробітна плата повинна бути диференційована за професіями і рівнем кваліфікації працівника, важливістю та складністю виконуваної роботи;
- соціальна: система оплати праці має забезпечувати рівну оплату за однаковою роботу, враховуючи принцип соціальної справедливості [3, с. 96].

Основною частиною доходу найманого персоналу підприємства є заробітна плата, яка включає тарифну частину (оплату по тарифних ставках і окладах); доплати і компенсації; надбавки; премії.

Фонд основної заробітної плати – це заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, у тому числі преміальні доплати робітникам за перевиконання норм виробітку (крім одноразових премій), доплати за роботу в нічний час, у понаднормовий час, оплати простоїв не з вини робітників.

Фонд додаткової заробітної плати – це виплати, пов'язані з надбавками і доплатами, які передбачені чинним законодавством, а також оплата передбачених законодавством щорічних і додаткових відпусток та робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків.

Фонд основної заробітної плати і фонд додаткової заробітної плати разом створюють загальний фонд заробітної плати підприємства.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат з ФОП належать винагороди за підсумками роботи за рік, суми наданих трудових і соціальних пільг працівникам, а також матеріальної допомоги.

Проаналізуємо склад фонду оплати праці на підприємстві (табл. 1.)

Таблиця 1

Склад фонду оплати праці (тис. грн.)

Показник	Рік			Темпи зростання, %	
	2010	2011	2012	2011/2010	2012/2011
1. Загальний фонд заробітної плати	35874,0	53741,8	61366,1	149,81	114,19
2. Фонд основної заробітної плати	22548,4	35190,2	38474,3	156,07	109,33
3. Фонд додаткової заробітної плати	12905,6	17834,7	21958,1	138,19	123,12
з нього:					
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1205,5	1422,9	1385,5	118,03	97,37
- премії та винагороди, що мають систематичний характер	7122,2	11723	15539,8	164,60	132,56
4. Заохочувальні та компенсаційні виплати	420,0	716,9	933,7	170,69	130,24
з них:					
- матеріальна допомога	117,0	167,3	172,3	142,99	102,99
- соціальні пільги індивідуального характеру	-	248,5	475,5	-	191,35
5. Оплата за невідпрацьований час	2772,5	4036,7	4857,8	145,60	120,34

За даними таблиці можна зробити висновки, що загальний фонд заробітної плати підприємства зростає, і така тенденція спричинена збільшенням кількості працівників на підприємстві та поступовим збільшенням рівня мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства. Щодо складу фонду оплати праці, то найвагомішою його складовою є фонд основної заробітної плати, наступні за обсягом складові – фонд додаткової заробітної плати, оплата за невідпрацьований час, а найменше коштів припадає на заохочувальні та компенсаційні виплати.

Темпи зростання свідчать про загальну позитивну динаміку фонду оплати праці працівників ДП «Новатор», зокрема у 2011 р. відбулось його збільшення на 49,81%, а у 2012 р. – на 14,19%. При цьому фонд основної заробітної плати у 2011 р. мав дуже високі темпи зростання (+56,07%), що засвідчує пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці, однак у 2012 р. темпи зростання цього показника хоч і були додатними, проте значно скоротились. Фонд додаткової заробітної плати за останні 3 роки (тобто, у 2010-2012 роках) мав стабільні темпи росту, що вказує на підвищення уваги адміністративного апарату підприємства до питань мотивації персоналу і, як наслідок, призводить до зростання ефективності витрат на оплату праці.

Найбільші темпи росту має така категорія видатків як заохочувальні та компенсаційні виплати, що вказує на орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства одночасно з підтримкою соціальних програм. Використовуються на підприємстві такі заохочення, що здійснюються раз на рік, передусім, винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років, що сприяє зменшенню плинності персоналу, а також винагороди, які мають одноразовий характер, зокрема, премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, що впливає на рівень впровадження інновацій та на асортиментну політику підприємства. З сум винагород, що мають систематичний характер і надаються більшості працівників, можна виділити кошти на оздоровлення персоналу підприємства, далі в статті використання цього виду матеріального стимулювання на ДП «Новатор» аналізується детальніше.

Проте автори вважають, що на ДП «Новатор» для збільшення мотивації праці найманих працівників слід посилити увагу приділяти негрошовим формам заохочення.

Проаналізуємо більш детально динаміку заробітної плати як усіх працівників ДП «Новатор», так і робітників, зокрема, залежно від чисельності персоналу та фонду заробітної плати (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка середньорічної заробітної плати

Показник	Одиниці виміру	Рік			Відхилення (+,-)	
		2010	2011	2012	2011-2010	2012-2011
1. Загальний фонд заробітної плати	тис. грн.	35874	53741,8	61366,1	17867,8	7624,3
1.1. Фонд заробітної плати робітників		23599	35866	43598,3	12267	7732,3
1.2. Фонд заробітної плати інших категорій персоналу		12275	17875,8	17767,8	5600,8	-108
2. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу	осіб	1194	1385	1450	191	65
з них робітників		918	1012	1065	94	53
3. Середньорічна заробітна плата:	грн./особу					
- одного працівника		30045,23	38802,74	42321,45	8757,52	3518,70
- одного робітника		25706,97	35440,71	40937,37	9733,74	5496,66

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про поступове збільшення середньорічної заробітної плати як працівників в цілому, так і робітників зокрема, при цьому заробітна плата одного працівника у 2011 р. порівняно з аналогічним показником 2010 р. збільшилась на 8757,52 грн (одного робітника – на 9733, 74 грн), а у 2012 р. порівняно з 2011 р. заробітна плата працівника зросла ще на 3,518,7 грн (робітника – відповідно на 5,496,66 грн).

Причиною таких змін стало збільшення продуктивності праці робітників, а також збільшення рівня мінімальної заробітної плати, встановлене чинним законодавством. Тобто як видно з даних таблиці 2, заробітна плата працівників підприємства поступово зростає. Оскільки оплата праці є однією з найважливіших складових мотивації персоналу, то можна очікувати в перспективі подальше збільшення продуктивності праці на підприємстві та покращення якості виконуваних ним робіт.

Розглянемо також розподіл працівників ДП «Новатор» за розмірами заробітної плати за грудень 2012 р. (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл працівників ДП «Новатор» за розмірами заробітної плати за грудень 2012 року

Назва показників	Осіб	Структура, %
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, всього	1500	100
у тому числі у розмірі, грн.:		
до 1134,00	23	1,53
від 1134,01 до 1500,00	53	3,53
від 1500,01 до 2000,00	145	9,67
від 2000,01 до 2500,00	273	18,20
від 2500,01 до 3000,00	277	18,47
від 3000,01 до 3500,00	250	16,67
від 3500,01 до 3750,00	89	5,93
від 3750,01 до 4000,00	83	5,53
від 4000,01 до 4500,00	107	7,13
від 4500,01 до 5000,00	59	3,93
понад 5000,00	141	9,40
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць	479	31,93

Як видно з даних, наведених у таблиці 3, в грудні 2012 р. найбільшу частку складають працівники, які отримали заробітну плату у розмірі від 2000 грн до 3500 грн (53,34%), приблизно однакова кількість працівників в грудні 2012 р. отримали заробітну плату у розмірі від 1500 до 2000 грн та у розмірі понад 5000 грн. Найменший відсоток вибірки належить групі осіб, заробітна плата яких становила за досліджуваний період менше 1134 грн на місяць.

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дає змогу з'ясувати, яку форму заохочення за рахунок прибутку можна вважати найбільш дієвою – премії та інші грошові виплати, оплату

акцій підприємства або участь у його викупі, надання соціальних і трудових пільг у не грошовій формі тощо. Видатки на преміювання, матеріальну допомогу працівникам і соціальний розвиток, які здійснювало підприємство в 2011–2012 роках, наведено в таблиці 4.

Таблиця 4

Видатки на преміювання, матеріальну допомогу працівникам і соціальний розвиток (тис. грн.)

Напрямки використання коштів	2011	2012	Відхилення (+, -)
Премії до ювілейних дат	31	23	-8
Оздоровлення працівників	35	37	2
Матеріальна допомога	146	130,5	-15,5
Виконання особливо важких робіт	12	8	-4
Видатки за спільним рішенням організації і профкому	8	7,5	-0,5
Витрати на спортивно-масову роботу	240	215	-25
Видатки на медпункт	39	40	1
Разом	511	461	-50

Як додаткові методи мотивування персоналу на підприємстві використовуються премії, матеріальна допомога, здійснюються видатки на соціальний розвиток, що також має значний позитивний вплив на стимулювання персоналу до сумлінного виконання своїх обов'язків. Однак внаслідок зменшення обсягу чистого прибутку у 2012 р. порівняно з 2011 р. фінансування цих видатків дещо скоротилось, зокрема, значно зменшились витрати на спортивно-масову роботу (-25 тис. грн), витрати на матеріальну допомогу (-15,5 тис. грн) та обсяг премій до ювілейних дат (- 8 тис. грн). Такі напрямки використання коштів як оздоровлення працівників та видатки на медпункт у 2012 р. отримали більше фінансування, що свідчить про концентрацію уваги на збереження та відновлення здоров'я працівників. Тобто навіть при отриманні значно меншого прибутку керівництво підприємства все ж дбає про персонал та виділяє кошти на найбільш необхідні напрямки соціального забезпечення. На підприємстві діють чітко визначені соціальні виплати працівникам, що також сприяє мотивації персоналу до підвищення продуктивності праці (табл. 5).

Щодо застосування не грошових методів стимулювання та мотивації праці, можна відзначити, що на підприємстві «Новатор» використовуються такі методи: охорона праці; програми підвищення якості трудового життя; просування по службі.

На ДП «Новатор» діє низка положень про матеріальне стимулювання, основних є 25, зокрема «Положення про преміювання працівників за зниження трудомісткості виробничої програми», «Положення про виплату разового заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань», «Положення про фонд преміювання підрозділу», «Положення про виплату надбавки за високу професійну майстерність», «Положення про стимулювання економії енергоносіїв» та інші.

Загалом на ДП «Новатор» розроблено та впроваджено дієвий мотиваційний механізм, який охоплює як матеріальне стимулювання, так і нематеріальні форми мотивації. Проте, з огляду на результати проведеного фінансово-економічного аналізу, які автори не наводять в даній статті через те, що такий аналіз не є метою даного дослідження, можна зробити висновки, що розроблені системи та заходи не є ефективними в повній мірі, оскільки через труднощі з фінансуванням виникає ряд проблем, пов'язаних з реалізацією в розроблених мотиваційних заходів.

Таблиця 5

Соціальні виплати працівникам

Статті виплат	Суми виплат, грн.
1. Преміювання	
1.1. При звільненні у зв'язку з виходом на пенсію:	150 грн, або цін. подарунком
1.1.1. Працівників, які відпрацювали на підприємстві 25 і більше років	від 151 грн, або цін. подарунком
1.1.2. Працівників, які відпрацювали на підприємстві до 25 років	100 грн, або цін. подарунком
1.2. Працівників, яким випов. 50 років, 55 – жінкам, 60 – чоловікам	від 101 грн, або цін. подарунком
2. Матеріальна допомога у випадку:	
2.1. Смерті працівника	350 грн
2.2. Важкого матеріального стану, хвороби, довготривалого лікування, придбання ліків, смерті членів родини тощо	100 грн

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Сьогодні, у період, коли нестабільне економічне становище країни спричиняє певну соціальну

напруженість, проблема трудової мотивації працівників підприємства набирає особливо важливого значення. Адже високий рівень трудової мотивації працівників є запорукою успішної діяльності будь-якого підприємства.

Мотивація праці персоналу може реалізовуватись у різних формах, але основним інструментом впливу на зацікавленість працівника у досягненні поставлених цілей та продуктивній праці залишається заробітна плата, тобто винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

На ДП «Новатор» використовуються усі три основних види мотивування персоналу: матеріальне, трудове та статусне мотивування. Центральне місце посідає матеріальне стимулювання, основним виразом якого є заробітна плата. Оплата праці працівників ДП «Новатор» здійснюється за почасовою і відрядними формами оплати праці, крім того, існує відпрацьована система заохочувальних та компенсаційних виплат, які також посідають досить важливе місце в системі мотивації праці на ДП «Новатор». Оскільки системи мотивації і стимулювання персоналу, які застосовуються на ДП «Новатор», не є цілком ефективними, головним чином через недостатнє фінансування, тобто виділення коштів на реалізацію розроблених мотиваційних заходів не в повній мірі від запланованого рівня видатків на рік, то перспективи подальших досліджень автори вбачають в детальнішому вивченні та застосуванні заходів нематеріального стимулювання, тобто ширшого використання заходів з трудової і статусної мотивації персоналу, побудови організаційної культури підприємства, тим більше, що сучасний досвід господарювання свідчить на користь збільшення ролі нематеріальних мотивів і стимулів.

Література

1. Гетьман О.О. Економіка підприємства : [навч. посібник] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
2. Горбонос Ф. В. Економіка підприємств : підручник / [Ф. В. Горбонос и др.]. – К. : Знання, 2010. – 463 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посібник] / Г. Т. Завіновська – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Іванілов О. С. Економіка підприємства : [підручник] / О. С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
5. Ковальчук І.В. Економіка підприємства : [навч. посібник] / І. В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 679 с.

References

1. Hetman O. O. Business Economics: Training. manual / O. O. Getman, V. M. Shapoval. - K.: Center of Literature, 2010. - 488 p.
2. Horbonos F. V. Business Economics: Textbook / F. V. Horbonos [and others] - K.: Knowledge, 2010 - 463 p.
3. Zavinovska G. T. Labor Economics: Training. manual / G. T. Zavinovska - K.: KNEU, 2003. - 300 p.
4. Ivanilov O. S. Business Economics [Text]: Tutorial / O. S. Ivanilov. - K.: Center of Literature, 2009. - 728 p.
5. Kovalchuk I. V. Business Economics [Text]: Teach. manual / I. V. Kovalchuk. - K.: Knowledge, 2008 - 679 p.

Надійшла 15.04.2013