

Keywords: economic analysis, indexes of production and financial activities, quantity of output, expenses, profits.

Хринюк О.С.

доц., к.е.н., ФММ НТУУ «КПІ»

Орехова А.А.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

У даній статті з'ясовано зміст поняття «стимулювання праці персоналу», розмежовано значення термінів «мотивація праці» та «стимулювання трудової діяльності», проаналізовано формування і розвиток теорій стимулювання праці, досліджений вплив використання організації стимулювання праці на діяльність вітчизняних підприємств.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, праця, керівник, мотивація праці, стимулювання праці, концепції мотивації та стимулювання.

Вступ. Існуюча світова економічна тенденція до соціально-економічної інтеграції та глобалізації передбачає собою підвищення ролі персоналу в досягненні результативності та ефективності діяльності підприємства. Адже величина кінцевого фінансово-господарського результату діяльності організації на пряму залежить від продемонстрованої працівником продуктивності та результативності праці. Для організації раціональних відносин між роботодавцем і власником робочої сили провідні теоретики та практики у сфері менеджменту та управління персоналом розробили ряд успішних концепцій мотивації та стимулювання праці, які дають змогу зрозуміти поведінку людини у економічному середовищі.

Специфіка впровадження даного теоретичного надбання в практичну діяльність залишається спірним та неповністю розкритим питанням, тому виходячи із актуальності та необхідності використання мотивації та стимулювання праці дану тематику досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні економічні фахівці: Герцберг Ф., Кейнс Дж. М., МакКлелланд Д., Маслоу А., Рікардо Д., Шумпетер Й., Сміт А. та Богиня Д., Бондар І., Позаньська А.О., Таряник О. та інші.

Постановка завдання. Мета даної роботи полягає в з'ясуванні теоретичних аспектів виникнення та організації стимулювання трудового персоналу, обґрунтуванні доцільності використання стимулів праці на вітчизняних підприємствах.

Результати дослідження. Досвід вискоєфективного та прогресивного господарювання та ведення бізнесу в провідних країнах

світу свідчить про те, що на сьогоднішній день внесок людських ресурсів у розвиток економіки оцінюється значно вище, ніж матеріальних. І як би власники компаній не намагалися уникнути цей факт, але якісно організована робота з персоналом та встановлення вигідних для обох сторін відносин є на сьогоднішній день провідним завданням підприємницької політики фірми.

Історично сформувалася ситуація, за якої власник виробничих ресурсів(трудових, у тому числі) у мету своєї діяльності закладає отримання максимального прибутку при здійсненні мінімальних витрат на їх розвиток. У той же час працівник як важливий економічний суб'єкт організаційної підприємницької структури прагне отримати якомога вищу винагороду за внесок мінімальних трудових зусиль. Подібний дисонанс особливо актуальний в практиці господарювання вітчизняних компаній.

Для досягнення раціонального компромісу управлінець як власник блага, котрого прагне працівник, повинен вступити в діалог із персоналом, котрий володіє необхідними власнику трудовими ресурсами, шляхом застосування діючих в практиці успішних закордонних компаній інструментів стимулювання та мотивації.

Найчастіше поняття «стимулювання праці» розглядається в контексті теорій мотивації трудової діяльності. Поширеним є ототожнення процесів стимулювання та мотивації. Відсутність чіткого розмежування у змісті даних понять пов'язана насамперед з тим, що об'єкти та предмети їх вивчення відносяться до різних наук.

Деякі наковці вважають, що еволюційно стимули є предметом вивчення економічної теорії та управління персоналом. Мотиви ж відносяться до психологічної науки та характеризують глибинну психологію особистості, тому також стали широко застосовуватися в управлінні персоналом, на основі якого відбулося поєднання даних понять в цілісну систему [3].

Мотивація – це внутрішній процес, який відбувається у людській свідомості та породжується її потребами, котрі грають роль мотиваторів. Ці мотиватори активізують поведінку, спрямовану на задоволення потреб особистості. [2].

Стимул – це об'єктивний, тобто зовнішній по відношенню до людини вплив, який має спонукати її до конкретної трудової поведінки, викликати трудову активність. Стимул виступає не як безпосередній привід, а лише як передумова до дії [5].

Стимулювання являє собою сукупність прийомів і способів впливу на персонал з метою спонукання його до необхідної діяльності. Тобто, стимулювання виконує роль зовнішнього подразника, який викликає внутрішні спонукання робітника до якісного виконання свої обов'язків, що було з'ясовано в ході еволюційного процесу розвитку концепцій мотивації.

Теорії мотивації деякими науковцями прийнято розподіляти на 3 групи [3]:

– початкові (базувалися на історичному досвіді поведінки людей та передбачали використання простих стимулів примусу, матеріального та морального заохочення – метод «кнута і пряника»);

– змістовні (теорія потреб Маслоу, теорія існування, зв'язку та зросту Альдерфера, теорія набутих потреб Мак Клееланда, теорія двох факторів Герцберга);

– процесуальні (теорія очікувань В.Врума, теорія справедливості Адамса, теорія Портера-Лоулера).

У ході розвитку теорій управління персоналом виділяють інші 3 теорії, кожна з яких якісно характеризує роль стимулів праці в діяльності організації [4]:

– класична теорія (теорії Ф.Тейлора, А.Файоля, Г.Форда. Вони сформували підхід «людина економічна», згідно з яким людина в організації виступає як економічний суб'єкт і віддає перевагу лише економічним стимулам. Стимулювання «економічної людини» виражає зв'язок між кількісно-якісними показниками праці та кількісно-часовими характеристиками винагороди за використану працю та її результати);

– теорія людських відносин (теорія Е.Мейо, яка виникла в результаті набуття суспільством соціальної спрямованості. На цьому етапі з'являється «людина соціальна», по відношенню до якої доцільно крім матеріальних стимулів використовувати ще й нематеріальне, моральне заохочення працівника, який буде показувати максимальну продуктивність праці лише в тому разі, коли отримає соціальну нагороду та суспільне визнання);

– теорія людських ресурсів (формується підхід «людських ресурсів», пов'язаний з гуманізацією та демократизацією суспільства, науково-технічним прогресом, який витісняє просту фізичну працю та сприяє усвідомленню працівником своєї ролі у трудовому процесі та баченню себе одним із засобів праці. Керівники починають використовувати одночасно як стимули для підвищення ефективності індивідуальної праці, так і з метою задоволення широкого спектру потреб, пов'язаних із рівнем життя).

Надалі своє дослідження у сфері стимулювання продовжили школи загальної теорії мотивації трудової діяльності, які сформували наступні підходи [3]:

- стимулювання продуктивності праці (тейлоризм);
- психотехнічний;
- поведінковий (біхевіористичний);
- когнітивний;
- гуманістичний та інші;

Вищеперераховані теорії сприяли формуванню сучасної концепції корпоративної соціальної відповідальності, однією із основ впровадження якої є застосування системи стимулів праці (стабільність заробітної плати, підтримка соціально значущої заробітної плати, додаткове медичне і соціальне страхування співробітників, розвиток людських ресурсів через

програми підготовки і підвищення кваліфікації персоналу, надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях [6].

На сьогодні сформована система ефективних стимулюючих інструментів, використання яких дозволяє здійснити вплив на поведінку та мотиви працівника та координує діяльність персоналу у вигідному для підприємця напрямку (рис.1).

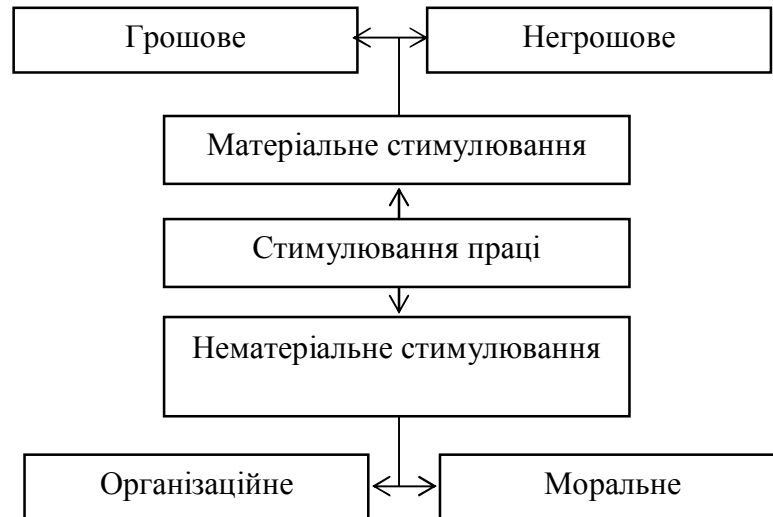


Рис. 1. Система стимулів праці (розроблено на основі [1])

Розумний та кваліфікований керівник зобов'язаний встановити партнерські відносини із підлеглими для того, щоб зрозуміти особливості та потреби кожного з них (рис. 2). Після цього з наявної низки стимулів він повинен обрати та розробити індивідуальний підхід до окремого працівника. Якщо у персональних та професіональних пріоритетах працюючого перше місце займає втілення матеріальних вимог, то управлінцю доцільно застосовувати заохочення у вигляді гідної оплати праці, різноманітних надбавок та премій за додаткові трудові заслуги. Якщо ж працівник у першу чергу звертає увагу на рівень кар'єрного зросту та ставлення в компанії до людини як особистості, керівнику необхідно зреагувати методами нематеріального стимулювання (умови праці, соціальна підтримка, можливість самореалізації). У ході такого процесу взаємодії працівник зрозуміє, що до нього відносяться як до важливого елемента виробничої ланки і його внесок в успішне функціонування організації вагомий, тоді він буде прагнути виконати свої обов'язки максимально якісно, продуктивно та результативно. В такому разі баланс між вимогами власника підприємства та працівника буде встановлений.

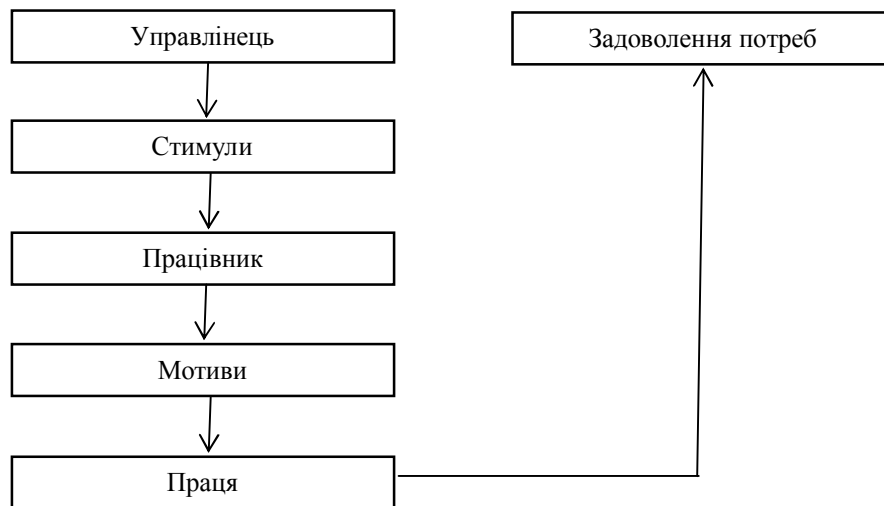


Рис. 2. Організація взаємодії між керівником та працівником

Висновки. Процеси стрімкого розвитку сфери управління персоналом, які відбуваються в сучасному економічному просторі вимагають від керівників вітчизняних підприємств усвідомлення вагомості внеску кожного працівника в кінцевий економічний результат. Стимулювання праці – важливий інструмент в системі взаємозв’язків між управлінцем та підлеглим, адже виступає проміжною ланкою в процесі задоволення потреб кожного з них. Для ефективного виконання своїх обов’язків працівник повинен бути максимально вмотивованим та усвідомлювати причини підвищення продуктивності своєї праці, на які йому вказують стимули з боку керівництва.

Список використаних джерел

1. Берг Л. В. Матеріальне стимулювання праці / Л.В. Берг, С.З. Бекирова. – Краснодар, 2008. – 202 с.
2. Дорогіна О.І. Моделі стимулювання персоналу в організаціях різного типу і виду: [навч. посібн.] / О.І. Дорогіна, М. Г. Синякова, П.С. Слободчикова. – Єкатеринбург, 2011. – 110 с.
3. Єгоршин А.П. Мотивація трудової діяльності: [навч. посібн.] / А.П. Єгоршин. – Н.Новгород: НІМБ, 2003. – 320 с.
4. Мотивація і стимулювання трудової діяльності: [підруч.] / А.Я. Кіябанов, І.А. Баткаєва, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ІНФРА-М, 2010. – 524 с. – (Вища освіта).
5. Мотивація персоналу: навч. посібн. [практикум] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.І. Мерко. – М.: «Альфа-Прес», 2010. – 640 с.
6. Сиваєва Т. Фактори формування соціальної відповідальності бізнесу / Т. Сиваєва. – М.: Фонд «Інститут економіки міста», 2002. – 42 с.

Хринюк О. С.
доц., к.э.н., ФММ НТУУ «КПІ»
Орехова А.А.
студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В данной статье установлено содержание понятия «стимулирование труда персонала», проанализировано формирование и развитие теорий стимулирования труда в контексте управления персоналом.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, работа, мотивация труда, стимулирование труда, концепции мотивации и стимулирования.

Khrinyuk O.S., Orekhova A.A.

THE THEORETICAL BASIS OF WORK INCENTIVES

This article established the concept of «incentives for staff,» analyzed the formation and development of theories of labor incentives in the context of human resource management.

Keywords: human resources, staff, work, labor motivation, stimulation of labor, concepts of motivation and incentives.

Шашина М.В.
доцент, к.е.н. ФММ НТУУ «КПІ»
Степаненко Т.А.
студентка ФММ НТУУ «КПІ»

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЄЮ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В статті досліджено сутність поняття «стратегія розвитку», особливості оцінки управління стратегією розвитку підприємств. Запропонована методика оцінки ефективності стратегії розвитку підприємств.

Ключові слова: стратегія розвитку, стратегічне управління, стратегічне планування, оцінка ефективності стратегії.

Вступ. Вироблення стратегії розвитку безпосередньо на рівні підприємства – порівняно нове явище у вітчизняній практиці керівництва, до якого підприємства здебільшого не готові: ні в технічному, ні в організаційно-методичному плані. Пошуку надійних методів формування та оцінки стратегії розвитку підприємств в умовах становлення ринкових