

Довга Мар'яна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Сковчиляс С.М.)

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Головним чинником активізації трудової діяльності працівника є мотивація. Передумовою для ефективного функціонування будь-якого підприємства є напрацювання оптимальної системи мотивації праці персоналу, яка б націлювала кожного працівника на продуктивну працю задля досягнення особистісних цілей та цілей підприємства.

Для систем мотивації українських підприємств характерним є односторонність систем мотивації, яка полягає у надання особливого значення заробітній платі та нехтуванні нефінансових, моральних методів мотивації; необдумане копіювання зарубіжних систем мотивації персоналу, що не відповідають рівню розвитку вітчизняних підприємств, їх фінансовим можливостям, умовам господарювання, потребам та менталітету працівників [1].

Чинна система мотивації праці персоналу на вітчизняних підприємствах є недосконалою через:

- відсутність чітких і дієвих критеріїв оцінки роботи працівника;
- слабкість мотиваційної компоненти у структурі заробітної плати;
- «зрівнялівки» в системі преміювання тощо.

Недосконалість чинної системи мотивації праці персоналу на вітчизняних підприємствах унеможлиблює виконання заробітною платою свого функціонального навантаження бути основним матеріальним стимулом і джерелом забезпечення ряду соціальних гарантій.

Про значимість оплати праці в системі мотивації персоналу свідчать результати досліджень А.Сміта та Ф.Тейлора. Досліджуючи одним із перших проблему мотивації, А.Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» сформулював концепцію «економічної людини», яка керується у своїй діяльності особистими економічними інтересами і потребами та прагне до покращення свого економічного становища. Крім того, А. Сміт звернув увагу на наявність залежності розміру заробітної плати і результатів праці. Він писав, що щедра винагорода за працю підвищує працелюбність. За умов високої заробітної плати працівники продуктивніше працюватимуть, будуть більш слухняними і кмітливими. Розвинув думку А. Сміта про вплив заробітної плати на продуктивність праці Ф. Тейлор (засновник «школи наукового управління») в праці «Принципи наукового управління». На його

думку, однією із причин того, що працівники виконують завдання повільно, без ентузіазму, є рівна оплата праці для всього персоналу. Таким чином, працівники не зацікавлені збільшувати продуктивність праці, оскільки їх заробіток не враховує кількість виготовленої ними продукції. Відповідно до цього, Ф. Тейлор запропонував «систему уроків», за яких працівник отримує детальні інструкції з описом уроку, який він повинен виконати, часу на окремі роботи, і ресурсів, потрібних для роботи. У випадку успішного і вчасного виконання працівником уроку, йому виплачується надбавка в розмірі 30-100% від заробітної плати. На думку Ф. Тейлора, гроші є найважливішим мотивом трудової діяльності [2].

Найефективнішою формою мотивації праці персоналу вважається матеріальна (заробітна плата, премії, бонуси). Реалізація функції матеріального стимулювання працівників має будуватися на такій системі організації оплати праці, яка б забезпечила взаємозв'язок результатів праці та грошової винагороди і, відповідно, зацікавила працівників підвищувати продуктивність праці. Більше того, «правильна організація заробітної плати має відповідати певним умовам: залежати від якості й величини трудового внеску, умов праці та специфічних особливостей діяльності підприємства, ефективності виробництва та рівня цін; забезпечувати випереджаючі темпи зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати» [3].

Сьогодні однією з важливих проблем сучасної економіки є встановлення вартості трудових послуг та розмірів заробітної плати. У розвинених країнах з ринковою економікою відбувається підвищення стимулюючої функції тарифної системи оплати праці, що сприяє зростанню кваліфікаційного рівня працівників, а також враховує індивідуальні результати праці кожного з них [4].

Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці. Тому підвищення заробітної плати є ефективним стимулом підвищення продуктивності праці. По-перше, вищий рівень заробітної плати (проти середньоринкового її значення) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його наймання і навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень [5].

Використані джерела

1. Рихлевич Л.І. Формування системи мотивації персоналу підприємства. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/16947/1/%D0%A0%D0%B8%D1%85%D0%BB%D0>

%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87%20%D0%9B.%20I.pdf

2. Пятницька Г. Т. Управління підприємством в епоху глобалізму: монографія К. : Логос, 2006. 568 с.

3. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. Х. : ХНЕУ, 2011. 160 с.

4. Блонська В. І. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці. Науковий вісник НЛТУ України. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. 2011. № 16.7. С. 222-225.

5. Цимбрило Н. М. Формування системи мотивації праці на підприємстві. URL: <http://www.kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>

Завадська Романа, Головацька Софія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Заставнюк Л.І.)

РЕВЕРСИВНЕ НАСТАВНИЦТВО ЯК ЕФЕКТИВНИЙ УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Розглядаючи класичні трактування поняття «організація» фігурують такі ключові позиції: соціальна група, розподіл виконання завдань (поділ праці), мета. При цьому корисність спільної праці соціальної групи вимірюється рівнем виконання поставленого завдання. Відповідно, аби зберегти сутність поняття «організація» слід розглядати кінцеві результати її діяльності, які є прямими похідними встановлених внутрішніх та зовнішніх процесів суб'єкта управління. Власне якість продуктів праці організації, як глобальної категорії, залежить від взаємодії кадрів. Це є підставою пошуку ефективних наукових підходів постійного вдосконалення кадрового забезпечення. Усвідомлюючи зв'язок між результатом діяльності організації та якісними показниками інтелектуальності, гнучкості, координації індивіда – управлінці приймають факт постійної потреби в інвестиціях в розвиток кадрів, що й надає актуальності будь-якій темі, яка б стосувалась розвитку професійних й особистісних навичок.

Наставництво – відносини, в рамках яких більш досвідчена особа допомагає менш досвідченій засвоїти певні компетенції, здобути певні навички [1]. United States Office of Personnel management виділяє вісім видів наставництва [2]. Найпоширенішим є традиційне, за якого відбувається навчальна взаємодія між досвідченим фахівцем та співробітником-початківцем. Результатом такого наставництва є спроможність на абсолютно автономну