

Олег ВЕРЖИЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Професійна освіта управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Зоряна ПУШКАР

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

В даний час зацікавленість і бажання ефективно та якісно виконувати свої службові обов'язки є одним з головних внутрішніх чинників, що впливають на зростання успішності, престижності і конкурентоспроможності. В основі базується мотивація фахівців, орієнтована на задоволення особистих і колективних потреб та інтересів.

Керівник повинен мати інформацією про те, що для працівників є достатнім, а що – необхідним і обов'язковим для того, щоб вони були зацікавлені ефективно здійснювати трудову діяльність.

Крім цього, важливо, щоб фахівець працював найбільш результативніше та продуктивніше, для цього і необхідно стимулювати і заохочувати своїх працівників.

Мета системи стимулювання фахівців професійної освіти – направляти дії на досягнення цілей і завдань організації. Вона повинна створювати і підтримувати такі умови, в яких фахівці будуть прагнути до «правильної» професійної поведінки, тобто такої, яка необхідна.

Розрізняють матеріальне та нематеріальне стимулювання. Матеріальне стимулювання є найважливішим видом, яке відіграє провідну роль в підвищенні трудової активності.

Матеріальне стимулювання поділяється на матеріально-грошове, яке включає оплату праці, премії, надбавки, доплати, комісійні винагороди, соціальні виплати, участь у прибутках підприємства та матеріально-негрошове: забезпечення соціального і медичного страхування, створення умов відпочинку, покращання умов праці, путівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати (рис.1). Те, що міра професійного зростання працівника визначає його прагнення задовольняти різноманітні потреби не лише матеріального характеру, пояснюється зростанням за останні роки частки працівників, котрі надають перевагу нематеріальному стимулюванню.

Соціологічні дослідження виявили, що найбільшу вагу серед видів стимулювання фахівців професійної освіти має оклад і індивідуальна надбавка, а потім вже йдуть різні види премій. На фоні інших виділяються медичне страхування, матеріальна допомога, можливість отримання кредитів та ін.

Важливими так само є наступні форми: хороший моральний клімат в колективі, кар'єра, хороші умови праці, зручний час відпустки.



Рис.1 Матеріальні стимули праці [2]

Отже, основна ціль преміювання – підвищення ролі матеріального заохочення в покращенні якості освітнього процесу, підвищення ролі науково-дослідницької, наукової роботи, покращання матеріально-побутових умов.

Список використаних джерел:

1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Чернівецького медичного коледжу БДМУ / укл.: П.М. Амелін. Чернівці. 2019. 5 с.
2. Слівінська Н. М. Матеріальне стимулювання як складова системи управління ефективністю роботи персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць ДВЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана*. КНЕУ, 2014. С. 213-217.