

3. Папінко В. З. Екологічний контролінг / В. З. Папінко // Наука та наукознавство. - 2003. - № 1. - С. 27-34
4. Семанюк В.З. Система екологічного контролінгу на підприємстві // Контролінг в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку [Текст]: матеріали круглого столу, Тернопіль, 12 червня 2012 р. / Тернопільський національний економічний університет – Тернопіль, 2012. – С.75-82
5. Семанюк В.З. Экологический учет: теоретическая концептуализация // Совершенствование учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики : материалы междунар. Науч.-практ. Конф. : в 2-х ч. Ч. 1 / под общ. Ред. Д.А. Панкова, С.Г. Вегера. – Новополоцк : ПГУ, 2011. – 240 с.– С.86-89
6. Семанюк В.З. Контролінг як інноваційний інструмент підвищення ефективності бізнесу // Наукові записки (Українська академія друкарства) Науково-технічний збірник. Випуск 2 (18). – Львів, УАД, 2010 р.– С.132-138
7. Папінко В.З. Формування системи екологічного контролінгу // Проблеми економіки України: Збірник наукових праць. Випуск 10 – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – С. 116–118.
8. Папінко В.З. Облік і аналіз природоохоронної діяльності підприємств хімічної промисловості України// автореферат дис. на здобуття ..канд. екон. наук: 08.06. 04 – Тернопіль, Sam-Studio, 2004. – 20 с.

*Антошків Наталія,  
студентка групи РКзм-51*

## **СУТНІСТЬ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Стимулювання працівників підприємства до продуктивної праці було і залишається серйозною проблемою. Як правило, співробітники направляють зусилля на одержання матеріальних благ і пільг, а не підвищення продуктивності праці. Тому, як на державному рівні, так і на рівні окремого підприємства потрібно переходити від примусу до праці до загальнодержавної системи стимулювання працівників, яка б максимально відповідала їх потребам, здібностям і інтересам.

Мотивація праці персоналу є соціально-економічною основою активізації зусиль працівників, направлених на підвищення результативності їх трудової діяльності. Система мотивації розглядається як сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють трудовий колектив у цілому або окремого співробітника на досягнення загальних і індивідуальних цілей діяльності компанії. Таким чином, мотивація – це процес заохочення пра-

цівників до ефективної діяльності, направленої на досягнення цілей підприємства через формування мотивів.

Під мотивом розуміють внутрішнє бажання людини діяти певним чином для задоволення власних потреб. Мотиви виникають під впливом мотиваторів (того, що спонукає людину діяти певним чином).

Проблема мотивації праці є однією з найгостріших проблем, що стоять перед сучасним підприємством. Не можна досягти успіху, ігноруючи проблему мотивації персоналу.

Реалізація програм стимулювання праці вимагає значних витрат, але ефект, який вони можуть принести, значно більший, адже саме співробітники є головним ресурсом будь-якої компанії. На рівні окремого підприємства система мотивації праці повинна задовольняти таким вимогам:

- узгодження рівня оплати праці з її результатами і визнання особистого внеску працівника в загальний успіх колективу;
- надання рівних можливостей для зайнятості та кар'єрного росту, виходячи з критерію результативності праці;
- створення належних умов безпеки праці та добробуту всіх співробітників, захисту їх здоров'я;
- створення можливостей для реалізації працівниками своїх здібностей, вдосконалення професійної майстерності;
- формування у колективі атмосфери зацікавленості працівників у реалізації загальної мети [1, С. 78]. На рис. 1 наведено класифікацію методів мотивації персоналу підприємства.

Найбільш ефективним способом мотивації була і залишається матеріальна мотивація, тому що незалежно від службового становища працівники найбільше цінують грошове заохочення і можливість розпоряджатися одержаними коштами. Матеріальне стимулювання є засобом забезпечення матеріальних потреб працівників відповідно до результатів їх колективної та індивідуальної праці. Матеріальні потреби працюючих забезпечуються через систему законодавчих, економічних, нормативних, організаційних та соціальних заходів.

Система матеріального стимулювання включає основні та додаткові показники оцінки результатів праці, за якими проводяться виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату. Матеріальна зацікавленість працівників використовується для підвищення продуктивності праці, досягнення відповідної ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Залежно від ролі і напрямків стимулювання системи матеріального стимулювання поділяються на окремі групи:

- системи матеріального стимулювання безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників;

- системи матеріального стимулювання через пряме підвищення заробітної плати;
- системи матеріального стимулювання, що мають суто соціальний характер;
- системи матеріального стимулювання, що є одним із засобів забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у ефективній господарській діяльності підприємства [3].



**Рис. 1. Методи мотивації працівників підприємства**

Крім того, усі системи матеріального стимулювання поділяються за групами та категоріями персоналу на індивідуальні і колективні.

Найважливішим видом матеріального стимулювання є заробітна плата, яка у свідомості працівника традиційно асоціюється з визнанням його авторитету і виражає його соціальний статус. На основі заробітку працівник проводить самооцінку, порівнює свої досягнення з колегами по роботі.

Для кожної роботи справедливий принцип винагороди за продуктивність праці. Стимулююча роль заробітної плати буде вищою, якщо в оплаті праці домінуючу роль відіграє тарифна частина. Але в даний час, на жаль, все більше практикується погодинна оплата праці, а тому роль тарифу знижується. Але й для погодинної оплати теж має бути встановлений певний еквівалент.

Отже, для того, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією працівника, ступенем відповідальності, складністю роботи.

Ще одним видом матеріальної мотивації є преміювання. Премія є основним видом додаткової винагороди, яка виплачується за результатами трудової діяльності працівників та виробництва в цілому. Показники та умови оцінки результатів визначаються підприємством. Виплата грошових винагород у вигляді премій залишається найпоширенішим і найбільш дієвим методом підвищення ефективності праці. Премії поділяються на такі, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім відсоткових або комісійних винагород, випланих додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу) і премії, які мають одиноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми [2].

Участь працівників у прибутках підприємства є засобом формування соціально - сприятливого клімату на підприємстві, а також засобом виживання в конкурентному середовищі. Заслуговує на увагу зарубіжний досвід стимулювання не тільки поточних, але й довгострокових результатів праці у вигляді премій, дивідендів, бонусів за рахунок прибутку та використання акціонерних капіталів, купівля опціонів та акцій підприємств.

Зниження ефективності мотиваційних схем змушує роботодавців шукати нові методи мотивації персоналу. При моделюванні системи мотивації і стимулювання праці пов'язують мотивуючі фактори, які можуть бути ініційовані як матеріальними, так і моральними стимулами. Система оплати і стимулювання праці повинна базуватися на збалансованому задоволенні інтересів і потреб роботодавця і конкретного працівника.

### **Література:**

1. Березін О.В. Економіка підприємства: навчальний посібник / О.В. Березін, Л.М. Березіна, Н.В. Бутенко. – К.: Знання, 2009. – 340 с.
2. Інструкція зі статистики заробітної плати. Затверджено наказом Державного комітету статистики України 13.01.2004 № 5.
3. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 № 23