

Лисицина Т.В.

асистент,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ОРГАНІЗАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стимулювання праці являє собою створення механізму, при якому активна трудова діяльність, що дає визначені, заздалегідь зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціально обумовлених потреб працівника.

Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він за обговорену заздалегідь винагороду повинний виконати деяке коло обов'язків. У цій ситуації стимулювання ще немає. Тут є присутнім форма контрольованої діяльності, коли діють мотиви уникнення, зв'язані зі страхом покарання за невиконання пропонованих вимог.

Якщо працівник знає не тільки то, які до нього пред'являються вимоги, але і яку винагороду він одержить у випадку, якщо зробить краще (більше) того, що обумовлено трудовим договором, то в даному випадку має місце стимулювання праці.

Стимулювання праці – досить складна процедура, і існують визначені вимоги до її організації: воно повинно бути комплексним, диференційованим, гласним, гнучким і оперативним.

Комплексність припускає єдність моральних, матеріальних, індивідуальних, колективних стимулів, при цьому їхнє наповнення залежить від підходів до управління персоналом, від досвіду і традицій підприємства. Крім того, комплексність припускає застосування стимулів, що блокують.

Диференційованість означає індивідуальний підхід до стимулювання різних шарів і груп працівників. Відомо, що підходи до забезпечених і малозабезпечених працівників повинні розрізнятися. Різними повинні бути також підходи до працівників зі стажем і до молодого. Необхідно враховувати мотивацію трудової діяльності в працівників: для одних важлива матеріальна винагорода, для інших – публічна похвала, для третіх – просування по службовим сходам і т.д.

Гласність дозволяє дати суспільну оцінку праці працівників, сприяє формуванню і підтримці гарного психологічного клімату. Кожен член колективу повинний знати, за що, чому і як заохочений чи покараний той чи інший працівник.

Гнучкість і оперативність виявляються в постійному перегляді стимулів у залежності від змін, що відбуваються в суспільстві, колективі. Гнучкість припускає постійна розмаїтість використовуваних стимулів, а оперативність вимагає, щоб заохочення чи покарання впливало за вчинком якнайшвидше.

До організації стимулювання можливо залучати членів трудових колективів. Це буде сприяти розширенню гласності, підвищенню інформованості і створювати передумови для соціальної справедливості в розподільних відносинах.

Однією з найважливіших форм мотивації на вугільних підприємствах є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Система матеріального стимулювання праці – сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Системи матеріального стимулювання праці працівників вугільних підприємств за їх роллю, призначенням (напрямами стимулювання) можна поділити на декілька груп.

Перша група – це системи стимулювання, безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників з виплатою винагороди за певні показники.

Друга група – це системи матеріального стимулювання через пряме підвищення заробітної плати.

Будь-яка система матеріального стимулювання базується на комплексі відповідних показників, досягнення, виконання або перевиконання яких є основою матеріального стимулювання.

Показники умов стимулювання визначають право на отримання певної винагороди, встановленої за досягнення, виконання або перевиконання основного показника стимулювання, та її розміру. При цьому умови стимулювання, у свою чергу, мають дві групи: основні та додаткові. У разі невиконання (недотримання) основних показників умов стимулювання винагорода повністю не виплачується, а у разі невиконання (недотримання) додаткових показників умов стимулювання розмір винагороди за основний показник стимулювання може бути зменшено до 50 відсотків.

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Основною заробітною платою визнається винагорода за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та службовців. Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії.

Першочергового значення в умовах невизначеності ринкового середовища набуває співвідношення між основною заробітною платою, яку працівники отримують згідно з укладеною трудовою угодою, і додатковими

виплатами у вигляді грошових премій. Із метою подолання проблеми плинності персоналу, викликаній незадоволенням системою оплати праці, слід додержуватися пропорції, тобто у нормальних умовах розширеного виробництва сума додаткових виплат має становити не більш як $\frac{1}{2}$ заробітної плати. Перевищення цього показника призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження стануть частиною обов'язкового заробітку.

Головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця в Україні на сьогоднішній день розглядається, в основному, лише як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреби у творчості, досягненні успіхів та інші.

Таким чином, суттєвим елементом системи управління діяльністю є управління персоналом підприємства основою якого була і залишається система матеріального стимулювання працівників, що дозволяє значно підвищити кінцеві результати трудової діяльності та досягти генеральної мети підприємства – максимізації прибутку. Слід пам'ятати, що місце і роль матеріального стимулювання на підприємстві важко переоцінити. Для керівника воно виступає могутнім важелем управління. Що ж стосується персоналу, то на нього роблять вплив кілька факторів: власне гроші, що дозволяють одержувати від життя визначені блага, фактор оцінки діяльності, що змушує підтримувати визначена якість роботи, і фактор соціальної значимості – як у своєму колективі, так і в різних суспільних колах.

Зарубіжні системи матеріального стимулювання постійно переглядаються та удосконалюються, що поки не характерно для України. Тому, за останній час актуальності набула розробка комплексного підходу щодо організації управління матеріальним стимулюванням персоналу, яка б враховувала: індивідуальний підхід до кожного співробітника; стимули, що спонукають до активізації трудової діяльності і дозволяють відстежити слабкі сторони даної системи та визначають розмір коштів на оплату праці персоналу, а також взаємозв'язок потреб і потенційних можливостей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Вдовенко Л. Матеріальне стимулювання працівників в підприємницьких структурах // Агроінком. - 2002. - № 4-7. - С. 45-47.
2. Векерстафф С., Герчиков В. Управление персоналом. – Новосибирск: Наука, 1994.- 268 с.
3. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы. – М.: ИНФРА-М, 1996. - 274 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 1998. - 528 с.
5. Лобза А.В. Напрями удосконалення системи стимулювання праці в сучасних умовах // Формування ринкової економіки. – 2005. - Спец. вип. - Т. 2. - С. 165-173.

6. Мельник О.Г. Нетрадиційні методи матеріального стимулювання праці на підприємстві / О.Г.Мельник, Т.В.Меренюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». - 2006. - № 12 (567). - С. 92-99.

7. Погорелова О.В. особливості матеріального стимулювання промислового підприємства в контексті євроінтеграції України / О.В. Погорелова, Н.М. Ришняк // Вісник хмельницького національного університету.

8. Шульга Г.Ю. Управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01; Харк. Держ. екон. ун-т / Г.Ю. Шульга. – Х., 2004. – С. 3.

Однорог М.А.

*кандидат економічних наук,
завідуючий економічного відділення,
Технологіко-економічний коледж*

Білоцерківського національного аграрного університету

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЕКТИ В РЕГІОНАЛЬНОМУ АПК

Потенційні інвестори в сільськогосподарське виробництво повинні знати, що інвестиційна та фінансова діяльність всіх пов'язаних з нею підприємств характеризуються рядом особливостей, які не можна не враховувати при аналізі інвестиційних проектів в регіональному АПК.

До найбільш важливих причин, за якими формування потоків коштів в аграрному секторі слід розглядати в більш тісному зв'язку з технологічними процесами, ніж це необхідно в багатьох інших галузях належать:

- 1) прямий зв'язок виробництва з біологічними процесами;
- 2) необхідність просторового розподілу виробничих об'єктів по території з урахуванням ґрунтових характеристик, рельєфу та інших природнокліматичних характеристик;
- 3) використання продукції власного виробництва в якості ресурсів;
- 4) сезонність виробництва та пов'язаних з нею потоків вигод і витрат;
- 5) залежність розмірів витрат і надходжень від погодних умов;
- 6) необхідність узгодження інтересів працівників господарства з їх же інтересами як осіб, що проживають у сільській місцевості на території господарства [4, с. 55].

До наведеного списку можуть бути додані й інші особливості, характерні для окремих видів виробництв, наприклад, овочівництва відкритого ґрунту або відгодівлі худоби на пасовищах.

У «класичному варіанті» господарство набуває сировину, комплектуючі та інші витратні матеріали, а також оплачує послуги, необхідні для виробництва конкретного асортименту продукції [3, с. 82]. Відповідно, більша частина програмних продуктів, що використовуються при автоматизації розрахунків бізнес-планів, передбачає прямий зв'язок витрат з тим чи іншим видом продукції. Виручка визначається як добуток кількості виробленої продукції на ціну одиниці продукції, при цьому мається на увазі, що вся