Товкис М.М.
студент,
Науковий керівник: **Богацька Н.М.**
кандидат економічних наук, доцент,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

РОЗВИТОК МЕТОДІВ І ПРИЙОМІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЙ

Сучасна концепція ефективного управління персоналом виходить з того, що людина складає основу підприємства, його сутність і основне багатство. І від того, якою мірою задіяний людський потенціал, істотно залежить успіх підприємства в конкурентній боротьбі, його здатність до трансформації і тривалого процвітання. В цьому особливо важливу роль відіграє мотивація та стимулювання персоналу.

Сьогодні на більшості вітчизняних підприємств стимулювання працівників зводиться до існування постійного окладу, який, в кращому випадку, переглядається під час швидкоплинних інфляційних процесів, і так званої «бонусної» частини, що нараховується у випадку виконання недосяжних нормативів, встановлюваних топ-менеджером, яка власне і є «мотиватором».

Оскільки в більшості випадків нарахування «бонусної частини» є уявним стимулом через неможливість виконання «нормативу по залученню додаткових клієнтів», то виникає необхідність винайдення реального (а не уявного) механізму стимулювання, який би став передумовою ефективної роботи персоналу та запорукою успішного розвитку і високої конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Інтерес до проблем стимулювання виник ще до появи теорії управління як науки. Наукове дослідження причин активності людини розпочали ще визначні філософи давнини – Аристотель, Геракліт, Демокріт, Лукрецій, Платон, Сократ.

Історичний розріз формування концептуальних засад теорії стимулювання персоналу дозволяє виділити основні концепції стимулювання: технологічну, дефіцитну, програмну, ментальну, патріархальну, корпоративну та концепцію стимулювання людських ресурсів [5].

У технологічній концепції стимулювання об’єктом управління виступає виконувана людиною праця. Це обумовлено тим, що коли складна праця поділена на окремі операції, коли кожній операції визначені час і ціна, залишається тільки віднайти відповідну за

фізичними параметрами людину, яка буде виконувати всі ці задані операції за певний час, з певною якістю і за певну плату.

На формування дефіцитної концепції стимулювання вплинули три основні чинники, які були відображенням дефіцитного характеру планової економіки: низька цінність людини, залишковий принцип фінансування соціальної сфери, орієнтація на розвиток суспільних фондів споживання. Людські ресурси використовувались на основі уявлень про їх невичерпність, високу витривалість, терплячість [1, с. 54].

Залишковий принцип фінансування соціальної сфери негативно впливав на всі аспекти особистого й сімейного споживання, гальмував розвиток активності і професіоналізму персоналу. Орієнтація на розвиток суспільних фондів споживання відкривала шлях до нетрудового доступу до засобів матеріального стимулювання і, тим самим, знижувала ефективність їх використання.

Програмна концепція стимулювання базувалась на принципі переважного розвитку важкої промисловості по відношенню до легкої. У важкій промисловості була значно вища заробітна плата, на працівників поширювалися різного роду пільги, краще працювала і була значно багатшою соціальна інфраструктура. Чимале значення мали краща охорона здоров'я та організація відпочинку; сильним стимулюючим засобом ставало краще постачання продуктами харчування і широкого вжитку. Існували також спеціалізовані програмні системи стимулювання, орієнтовані на залучення, утримання та ефективне використання персоналу для великих науково-виробничих або оборонних капіталомістких і багатогалузевих програм.

До основних ознак ментальної концепції стимулювання слід віднести пріоритет національних форм відносин у сфері праці; збереження основних рольових позицій, пов'язаних з устоями та звичаями, що склалися в соціальному житті конкретної країни; необов'язкова пріоритетність матеріальних стимулів; орієнтація на залучення колективної думки до оцінки результатів праці, підпорядкування цій думці; включення до системи оплати праці чинників, що безпосередньо не впливають на її результативність (наприклад, трудовий стаж); значна диференціація в оплаті праці різних груп персоналу [3, с. 97].

Патріархальна концепція стимулювання персоніфікує використання стимулів, перш за все роблячи акцент на визначенні носіїв цих стимулів. Кожен стимул, як правило, ідентифікується з певною особою або підрозділом структури управління організацією. В умовах патріархальної концепції значною мірою зростає значення морально-психологічних стимулів, які безпосередньо включені в процес професійного та ділового спілкування керівника і підлеглих.

Основу корпоративної концепції стимулювання складає корпоративна культура, яка є ефективним інструментом управління стимулюванням персоналу. Основні принципи корпоративної культури, почуття духовної спільності, властиве працівникам організації, мають вплив на результати роботи персоналу. У зв'язку з цим одним з основних факторів успішної діяльності організації є прихильність її персоналу основним принципам корпоративної культури. Корпоративна культура дозволяє підвищити ефективність роботи персоналу відповідно до стратегії організації [2, с. 84].

Концепція стимулювання людських ресурсів є розвитком корпоративної концепції. Принципіальним положенням концепції стимулювання людських ресурсів є орієнтація на великі вкладення в людину з метою розвитку її здібностей, підвищення якості життя, зняття антагоністичних протиріч між роботодавцем і персоналом. Персонал визначається як основна продуктивна сила підприємства, а всі управлінські сучасні технології звернені до організації праці персоналу на основі розвитку всіх його здібностей. Концепція стимулювання людських ресурсів ставить у центр всіх факторів людину з її численними потребами, орієнтуючи застосовувані стимули на задоволення цих потреб.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці і життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної заінтересованості персоналу і продуктивності його праці.

Провідна роль у процесі стимулювання належить потребам людини, які в «укрупненому» вигляді можуть розглядатися як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому й мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну [4].

Отже, наукове дослідження та обґрунтування проблеми стимулювання здійснювалось поряд з формуванням і розвитком концепцій і теорій управління персоналом. Основу формування ефективної системи стимулювання персоналу сучасних промислових підприємств повинна складати концепція стимулювання людських ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Драч О. І. Історичні засади становлення теорії стимулювання [Електронний ресурс] / О. І. Драч // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер. : Економіка і менеджмент. – 2012. – № 1. – С. 50-57.

2. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 210 с.

3. Погорєлова Т. О. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин / Т. О. Погорєлова, В. А. Юрченко // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2015. – № 26 (1135). – С. 96-102.

4. Клименко І.А. Мотивація праці таїї ефективність в управлінні трудовими ресурсами / І.А. Клименко, Н.М. Богацька // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2008/Economics/25070.doc.htm (20.02.2015).

5. Шостак І. В. Еволюція методів і прийомів стимулювання праці персоналу: від класичних концепцій до сучасного осмислення / І. В. Шостак // Ефективна економіка. – 2014. – № 11. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3565.