

УДК 331.103

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВІ****Медік А. О., Федоряк Р. М.**

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті проведено аналіз літературних джерел з питань наукової організації праці. Розглянуто завдання та функції наукової організації праці. Виявлено яку роль відіграє стимулювання праці у розвитку підприємства в сучасних умовах. Розглянуто систему заробітної плати, матеріальних та нематеріальних методів стимулювання персоналу.

Ключові слова: наукова організація праці, стимулювання праці.

Реальна ефективність будь-яких економічних заходів визначається їх дією на відношення людей до праці. Керівники вітчизняних підприємств рідко враховують соціальні наслідки рішень, що приймаються, які, як правило, носять не комплексний, а суто економічний або технічний характер. Будь-який керівник усвідомлює необхідність спонукати людей працювати на організацію, але при цьому вважає, що для них досить простої матеріальної винагороди.

На сьогодні в Україні спостерігається криза трудової активності. Її суть – відчуження праці, втрата абсолютною більшістю працівників мотивуючої функції. Система мотивів і стимулів до праці повинна спиратися на певну базу – нормативний рівень трудової діяльності. Однак, при різноманітні методів стимулювання праці, грамотно використовувати їх у практиці підприємства вдається далеко не кожному керівникові. Питання створення на підприємстві системи ефективно організації праці та раціональних методів стимулювання співробітників є особливо актуальними для досягнення успіху на сучасному ринку.

Отже, значна роль стимулювання праці в розвитку підприємства і забезпеченні інтересів його власників та персоналу, а також держави визначають необхідність дослідження питань ефективного стимулювання праці на підприємства.

Постановка завдання

Завданням є обґрунтування теоретичних засад визначення сутності, завдань і основних напрямків організації праці персоналу на підприємстві. Для досягнення мети, необхідно розглянути методологічні та теоретичні засади визначення методів стимулювання працівників підприємства.

Об'єкт та методи дослідження

Об'єктом дослідження є процес організації та стимулювання праці на підприємстві. Для вирішення поставлених завдань використано методи фінансового аналізу у процесі оцінки фінансово-економічної діяльності, методика Л. Г. Почебут і О. Є. Корольової у процесі оцінки лояльності працівників до організації, методика Ш. Річі та П. Мартіну із метою побудови мотиваційного профілю співробітників, методика А. Реан під час визначення типу особистості, метод анкетування у процесі оцінки мотиваційного стану підприємства, методи економіко-математичного моделювання при проведенні оцінки ефективності рекомендованих заходів.

Результати дослідження та їх обговорення

Організація праці – це об'єднання безпосередніх виробників і засобів виробництва для створення сприятливих умов і отримання високих кінцевих результатів. Організація праці є необхідністю і невід'ємною частиною трудової діяльності людини. Вона сприяє вдосконаленню процесів праці, структур виробництва для досягнення високої ефективності [3].

Наукова організація праці (НОП) – процес вдосконалення організації праці на основі досягнень науки і передового досвіду. Терміном «НОП» характеризують поліпшення організаційних форм використання живої праці у рамках окремо взятого трудового колективу (наприклад, підприємства). Як галузь досліджень виникла на початку 20-х рр. ХХ сторіччя [4, с.7]. Важливою ознакою НОП є її спрямованість на рішення взаємозв'язаних груп завдань – рис. 1 [1].



Рис. 1. Завдання наукової організації праці

Розвитком уявлень про завдання НОП є положення про її функції, тобто специфічні особливості прояву НОП на підприємстві, її дії на різні сторони виробництва. Категорія «функція» надає можливість конкретизувати загальні завдання НОП, виділити в межах кожної з них особливі напрями дії НОП на виробництво і його суб'єкт – людину, виявити принципові відмінності між організацією праці наукової і «звичайної», яка зазвичай упускає важливі моменти в організації трудової діяльності, що обертається втратами для виробництва [1].

Аналіз дії НОП на виробництво дозволяє виділити наступні її функції – рис. 2.



Рис. 2. Функції наукової організації праці

Отже, організація праці на підприємстві в широкому сенсі – це процес впорядкування елементів трудових процесів. Якщо організація праці на підприємстві базується на сучасних досягненнях науки і практики, то можна говорити про наукову організацію праці.

Для сучасних підприємств важливим є впровадження наукової організації праці для забезпечення ефективної діяльності – раціональної організації робочих процесів, адекватного розподілу робочих завдань між співробітниками, підвищення якості продукції та послуг у поєднанні із всебічним захистом працівника від шкідливих чинників виробництва.

У діяльності підприємства стимулювання також відіграє важливу роль, оскільки воно спрямоване на мотивацію працівника до ефективної і якісної праці, яка не лише покриває витрати працедавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, але і дозволяє отримати певний прибуток. Прибуток підприємства не використовується тільки для потреб працедавця, а йде на виплату податків у державний і місцевий

бюджети, на розширення виробництва. Таким чином, стимулювання праці працівників відіграє важливу роль для розвитку економіки країни у цілому.

Стимулювання праці – це зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Одночасно воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівникові реалізувати себе як особу і працівника одночасно.

Виділяють наступні функції стимулювання праці – рис. 3. [5, с.70].



Рис. 3. Функції стимулювання праці

Існують певні вимоги до організації стимулювання праці. Це комплексність, диференціація, гнучкість і оперативність.

Комплексність має на увазі єдність моральних і матеріальних, колективних і індивідуальних стимулів, значення яких залежить від системи підходів до управління персоналом, досвіду і традицій підприємства.

Диференціація означає індивідуальний підхід до стимулювання різних шарів і груп працівників. Гнучкість і оперативність проявляються в постійному перегляді стимулів залежно від змін, що відбуваються в суспільстві і колективі.

Розглянемо методи стимулювання праці – рис. 4.



Рис. 4. Методи стимулювання праці

Матеріальне грошове стимулювання праці включає насамперед оплату праці працівників. Існують дві системи оплати праці: тарифна та безтарифна.

Тарифна система оплати праці дозволяє порівнювати конкретні види праці, враховуючи їх складність і умови виконання.

Безтарифна система оплати праці. По цій системі заробітна плата усіх працівників є долею у фонді оплати праці або усього підприємства, або окремого підрозділу.

Сучасною формою стимулювання є участь в підприємстві, яке включає участь в прибутку, у власності. При розподілі серед співробітників частини прибутку використовуються два види мотивації: викликається почуття причетності до справ компанії за допомогою матеріальної винагороди. Прив'язка розміру премій до результатів бізнесу дозволяє співробітникам побачити зв'язок між своєю роботою і досягненнями компанії, а, отже, і величиною своєї премії.

Бонуси – це грошова винагорода, що виплачується працівникові понад зарплату і зазвичай пов'язана з його продуктивністю в певному тимчасовому інтервалі.

Матеріальне не грошове стимулювання – це різновид стимулювання, регулюючий поведінку об'єкту управління на основі використання тих матеріальних благ, які в

умовах конкретної системи господарювання принципово у рамках законної поведінки не можуть отримуватися за гроші або ж є дефіцитними, внаслідок чого, право їх розподілу надане суб'єктові управління (розподіл житла, різних путівок, дефіцитних товарів, і так далі). Тут предметом потреби виступає певний набір конкретних життєво важливих для об'єкту матеріальних благ, які у міру розвитку громадського виробництва і задоволення потреб об'єктів стимулювання в ряду з них може істотно мінятися [2, с. 33]. Цей вид стимулювання має ряд особливостей:

– по-перше, матеріальні не грошові стимули не мають такої універсальності, як матеріальні грошові, тобто у них відчують потребу не усі;

– по-друге, тривалість циклу відтворення потреби для більшості стимулів обмежено; велика кількість матеріальних не грошових стимулів має характер разової дії і в цьому випадку підтримка активності працівників вимагатиме застосування інших матеріальних не грошових стимулів;

– по-третє, матеріальні не грошові стимули не мають подільності;

– по-четверте, матеріальні не грошові стимули доцільно використовувати в підкріплюючій формі стимулювання, оскільки при цій формі організації стимулювання акцент робиться на підкріплення соціально корисної діяльності винагородою по її результатах.

Нематеріальні (моральні) методи стимулювання праці поєднують у собі соціально-психологічні, творчі стимули та вільний час – використовуючи їх в комплексі, можна добитися високої ефективності.

Соціально-психологічні стимули пов'язані з потребою працівників в самоствердженні, з їх прагненням займати певне громадське положення, з потребами в певному обсязі влади. Ці стимули характеризуються можливістю брати участь в управлінні виробництвом, працею і колективом, приймати рішення; перспективами просування по службових сходах, можливістю займатися престижними видами праці. Отже, передбачається, що працівникам надається право голосу при рішенні ряду проблем, їм делегуються права і відповідальність.

Соціально-психологічні стимули пов'язані з потребами людини в повазі з боку колективу, у визнанні його як працівника, як схвалюваної особи. Визнання може бути особистим або публічним:

– особисте визнання має на увазі, що працівники, що особливо відрізнялися, будуть відмічені в спеціальних доповідях вищому керівництву організації; вони можуть

бути представлені особисто керівникові; їм гарантується право підпису в документах, в розробці яких вони брали участь; такі працівники з нагоди свят і ювілейних дат персонально вітаються адміністрацією;

– публічне визнання виражається в широкому поширенні інформації про досягнення працівників у багатотиражних газетах, що випускаються організаціями, на спеціальних стендах («Дошках пошани»), в нагородженні людей, що особливо відрізнялися, спеціальними знаками, грамотами; нерідко публічне визнання супроводжується преміями, цінними подарунками тощо.

Творчі стимули – можливість працівникам реалізувати свої творчі навички, розвиватися, підвищувати професійний рівень. Працівник повинен бачити перспективу, має бути зацікавлений працювати із метою «вирости» як фахівець. Цьому сприяють стажування, тренінги, відрядження тощо.

Можливість працювати за гнучким графіком, мати вільний від роботи час також можуть бути вагомими стимулами для працівників.

Для ефективного застосування нематеріальних стимулів необхідно:

– наявність положення про статуси морального заохочення і знання їх працівниками;

– використання різноманітних форм морального заохочення в інтересах розвитку творчої ініціативи і активності;

– моральне заохочення підкріплювати заходами матеріального стимулювання, забезпечити правильну взаємодію матеріальних і моральних стимулів, безперервно їх удосконалювати відповідно до нових завдань, зміни в змісті, організації і умовах праці;

– про кожне моральне заохочення працівника широко інформувати трудовий колектив;

– вручати нагороди і оголошувати вдячності в урочистій обстановці;

– заохочувати працівників своєчасно – відразу після досягнення певних успіхів в праці;

– розвивати нові форми заохочення і встановлювати сувору моральну відповідальність кожного працівника за доручену справу;

– аналізувати дієвість стимулювання;

– точно дотримувати встановлений порядок внесення записів про заохочення в трудові книжки працівників.

Висновки

На підставі проведених досліджень можна зробити висновок, що на практиці в чистому вигляді жоден вид стимулювання праці не застосовується. Використання методів стимулювання персоналу зазвичай носить комплексний характер, тобто при стимулюванні поведінки різних об'єктів управління і напрямів їх діяльності відбувається складне переплетення різних видів стимулювання. Між матеріальними і нематеріальними стимулами існує діалектичний зв'язок. Так, заробітна плата впливає на оцінку і самооцінку працівника, задовольняючи тим самим його потреби у визнанні, повазі оточення, самоповазі, самоствердженні, тобто матеріальний стимул виступає одночасно і як соціальний, моральний, психологічний. Але якщо використовувати лише матеріальний стимул, не задіявши моральних, соціальних, творчих стимулів, то уся система стимулювання перестане виконувати властиві їй функції повною мірою, що приведе до переважання економічних стимулів на шкоду соціальним, моральним, психологічним і моральним. Таким чином, матеріальні і нематеріальні стимули взаємно доповнюють і збагачують один одного.

ЛІТЕРАТУРА

1. Задачи научной организации труда, ее функции на предприятии // Економіка праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekotrud.com/lekczii-po-ekonomike-i-socziologii-truda/277-zadachi-nauchnoj-organizacii-truda-ee-funkcii-na.html>
2. Комаров Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.Комаров // Управления персоналом. – 2002. – №1. – С. 39-42.
3. Организация труда на предприятии // Бизнес. – 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.capitalpost.ru/organizatsiya-truda-na-predpriyatii/>
4. Тейлор Ф. У. Научная организация труда / Ф.У. Тейлор. – [2-е изд.] – М., 1925.
5. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

Медик А. А., Федоряк Р. М.

Совершенствование организации и стимулирование труда на предприятии

В статье проведен анализ литературных источников по вопросам научной организации труда. Рассмотрены задачи и функции научной организации труда. Выявлено какую роль играет стимулирование труда в развитии предприятия в современных условиях. Рассмотрена система заработной платы, материальных и нематериальных методов стимулирования персонала.

Ключевые слова: научная организация труда, стимулирование труда

Medik A. A., Fedoryak R. M.

Improvement of organization and stimulation of labour on an enterprise

The article analyzes the literature on the scientific organization of labor. Discussed the tasks and functions of the scientific organization of labor. Revealed the role played by incentives for the development of enterprises in modern conditions. We consider the system of wages, tangible and intangible methods to promote staff.

Keywords: scientific organization of labor, stimulation of labor