

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ШЛЯХОМ СТИМУЛЮВАННЯ

ст. викл. Волк О. М., студент гр. МК-91 Кириченко Т.

Персонал є активом підприємства, людським капіталом, який очікує своєчасну та гідну економічну, психологічну і кар'єрну винагороду за високопродуктивну та високоякісну працю. Саме ефективна організація трудової діяльності дає можливість працівнику реалізуватися як особистості, а також здатна втримати талановитих та перспективних робітників на підприємстві в конкретних умовах.

Результативність діяльності кожного підприємства залежить від ефективності його виробничої діяльності, рівня конкурентоспроможності, цінової ніші на відповідному ринку та інших факторів. Досягнення високої рентабельності виробництва та реалізації продукції, збереження майнового потенціалу підприємства, впровадження раціоналізаторських пропозицій і передових досягнень науково-технічного прогресу стає можливим не тільки при провадженні підприємством відповідної політики в межах обраної стратегії розвитку, але й за умови відповідного бажання з боку працівників, оскільки правильне стимулювання персоналу на досягнення загальної стратегії підприємства сприяє підвищенню командного духу трудового колективу та розуміння кожним працівником власного успіху лише в межах розвитку і зміцнення позицій підприємства в цілому.

Для забезпечення ефективної роботи персоналу організації важливим завданням є задоволення потреб робітників, а не тільки потреб самої організації (отримання прибутку тощо). Тобто йдеться про те, що має бути встановлений певний баланс між задоволенням потреб організації та потреб кожного працівника. Дана ситуація приводить до того, що при розробці заходів з удосконалення організації праці на підприємстві найбільш важливим питанням стає питання стимулювання робітників до продуктивної діяльності [2].

Стимул (сукупність внутрішніх та зовнішніх сил підприємства, які спонукають людину до діяльності і орієнтують на досягнення встановлених цілей) є дієвим інструментом управління персоналом підприємства.

Система стимулювання характеризується цілісністю функціонування певної сукупності спонукальних елементів, органічно пов'язаних і згуртованих за матеріальними, соціальними, інституціональними, психологічними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей. Цілісна система стимулювання повинна включати економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові (рис. 1) [1].

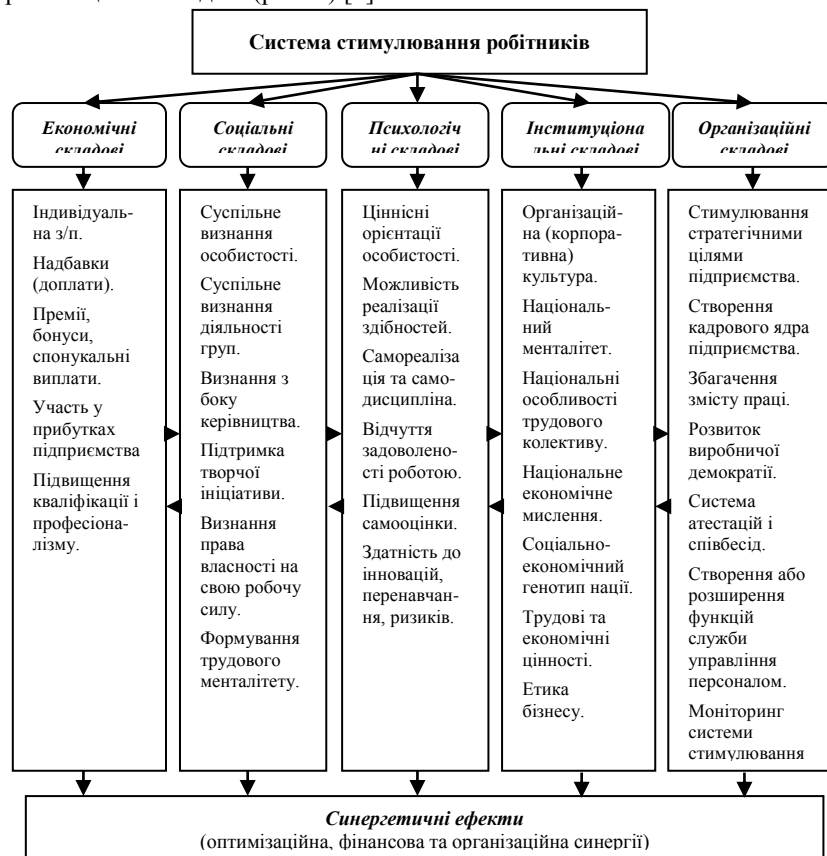


Рис. 1. Структура ефективної системи стимулювання робітників

Отже, для підвищення ефективності трудової діяльності працівників важливе значення має не просто покращення тієї чи іншої складової системи стимулювання, а системна розробка та впровадження цілісного

пакету стимулів підприємства, оскільки лише постійна і активна взаємодія його елементів приведе до формування стійких синергетичних ефектів, які забезпечать загальне підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

1. Формування ефективної системи мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eprints.kname.edu.ua/21890/1/65_aref_Pyzh.pdf
2. Персонал як основа ефективної діяльності організацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7409.html>