

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ

студент гр. МК-91 Зарубіна В. В.

Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства залежать від ефективності праці персоналу та організації і механізмів формування заробітної плати.

Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства.

Проблемі стимулювання персоналу присвячені наукові роботи таких зарубіжних вчених, як Е. Лараз, Дж. Малкомс, Р. Марра, А. Маршал, Г. Бейкер і таких вітчизняних науковців, як Д. Богиня, О. Грішнова, Я. Крушельницька, А. Колот, І. Петрова, І. Бондар, О. Таряник.

Метою дослідження є аналіз системи матеріальних стимулів робітників підприємства.

Однією з найважливіших форм мотивації в організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке становить процес формування, використання та розподілу матеріальних благ за кількістю і якістю праці.

Матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки базується на таких основних принципах:

- оплата праці є ціною робочої сили;
- заробітна плата працівників має мінімальну межу, що регулюється державою;
- основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники та кваліфікаційні характеристики;
- значно підвищується роль та значення системи договірною регулювання питань оплати праці;
- застосовуються заходи державного регулювання розміру оплати праці;
- оплата праці найманих працівників здійснюється за результатами затраченої ними праці, її кількості та якості [1].

Матеріальні стимули праці це не тільки грошові винагороди, але й можливість зміни соціального статусу, отримання туристичних та екскурсійних путівок, подарунків тощо (рис. 1).

Матеріальне стимулювання реалізується насамперед через зміцнення та розвиток особистісних матеріальних стимулів. Основною формою яких є оплата праці [2].

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників, структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію - стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

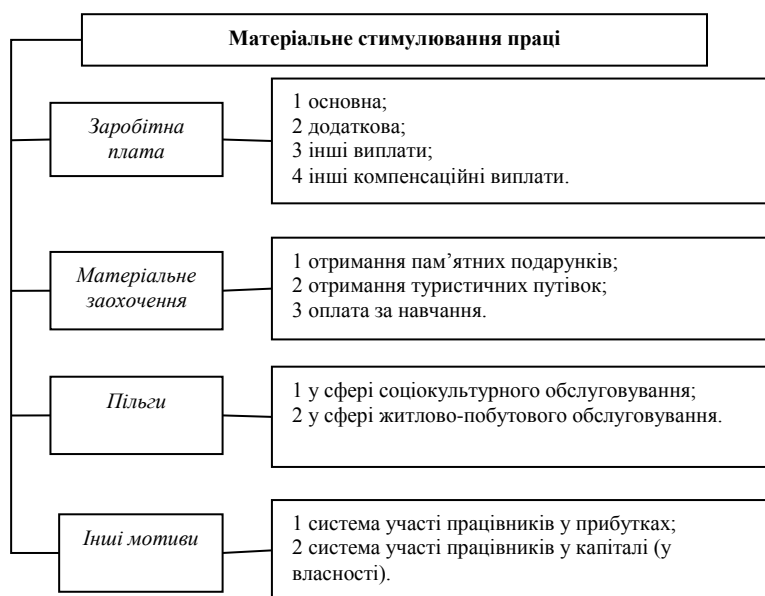


Рис. 1. Матеріальні стимули праці

1. Яценко О.І., Шевцова А.О. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці // Науковий вісник НЛТУ. – 2006. – Вип. 16.1 – С. 284-289.

2. Нечаюк Л.І., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: Менеджмент: Навчальний посібник К.: Центр Навчальної літератури, 2003. – 348 с.