

# ВПЛИВ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТА УСПІШНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

*М.В. Красуля*

Сумський державний університет, м. Суми, Україна

За умов функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти в конкурентному середовищі, та постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Безумовно, ефективність трудової діяльності залежить від мотивації.

Мотивація - це сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають людини до діяльності, задають межі і форми роботи і надають цієї бурхливої діяльності спрямованість, орієнтовану для досягнення певних цілей[1].

Стимулювання — це процес зовнішнього впливу на людину для спонукування її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій [2].

Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відраджень на навчання за рахунок підприємства [3].

Взагалі мотивацію, доцільно поділяти на матеріальну і нематеріальну. Матеріальна мотивація - це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат.

У сучасних ринкових умовах виникла необхідність у розвитку мотиваційної системи управління, оскільки реалізація економічного зростання підприємства також відбувається за допомогою мотиваційного впливу на персонал до ефективної діяльності, що потребує нових підходів стосовно управління мотивацією. Аргументовано, що основу формування та розвитку мотиваційної системи управління на промисловому

підприємстві має становити системний підхід, за яким мотиваційна система подана у вигляді сукупності основних підсистем, спрямованих на певні результати діяльності.

Мотиваційна система управління - це сукупність різних форм і методів мотивації, яка при активній взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем, інформаційним забезпеченням змінює свою структуру з метою цілеспрямованого впливу на інтереси, поведінку та діяльність працівників, зберігаючи при цьому цілісність системи.

Ефективною система мотивації праці персоналу стане лише у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу підприємства та її індивідуалізації.

Для підвищення якості життя працівників обґрунтовано застосування, крім належного рівня оплати праці, методів мотивації соціальної політики та форм корпоративної культури. У зв'язку з цим доцільно розглядати модель мотиваційної системи управління, головна ідея якої полягає в поєднанні методів економічного, соціального характеру та форм корпоративної культури, що відповідає сучасним вимогам науки та практики господарювання та характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних складових, пов'язаних та узгоджених із корпоративною місією, зовнішніми і внутрішніми факторами, інформаційним забезпеченням.

Систематизація концептуальних підходів до проблеми мотивації праці стала основою формування та розвитку мотиваційної системи управління на промислових підприємствах. На цій основі функціонує структурна модель мотиваційного процесу, яка розкриває зміст етапів і взаємозв'язок основних категорій мотивації, сприяє правильному розумінню виникнення та задоволення потреби і дозволяє координувати зусилля на досягнення високих кінцевих результатів роботи підприємства за допомогою активізації трудової діяльності працівника [4].

При дослідженні мотиваційної системи управління слід зазначити, що найбільш значущими мотивуючими чинниками є гарантія зайнятості, висока оплата праці, система преміювання, соціальні пільги. Отже, матеріальна зацікавленість продовжує залишатися одним із головних мотивуючих чинників трудової діяльності працівників.

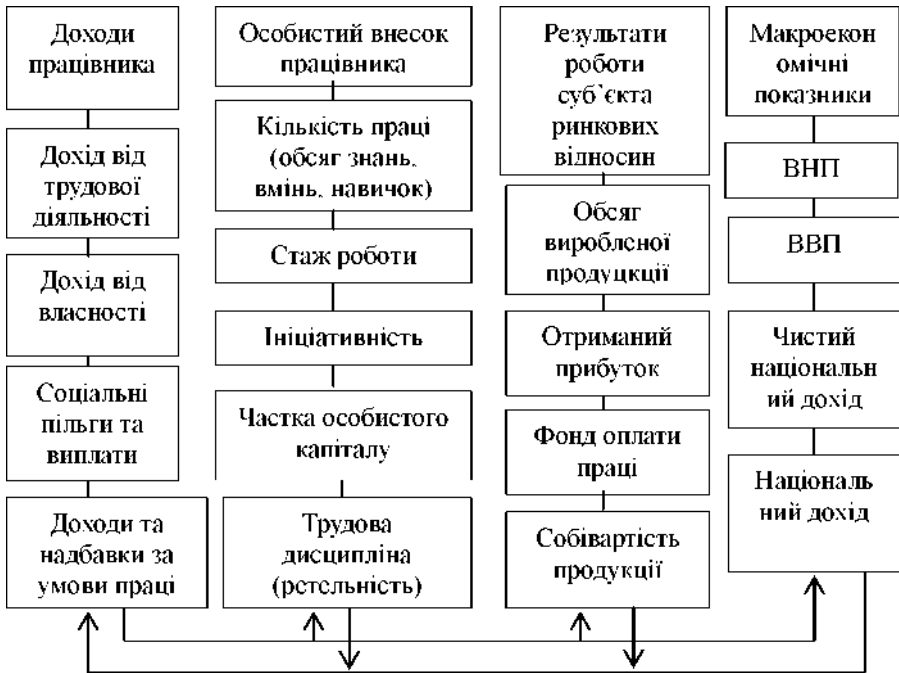


Рисунок 1 - Взаємозв'язок доходів працівника і результативності виробництва через систему категорій, факторів і показників.

Слід зазначити що, існує вплив між доходами працівника і результативністю виробництва через систему категорій, факторів і показників (рис. 1).

Взагалі система стимулювання та мотивації персоналу впливає на показники прибутку і рентабельності через складну систему економічних показників господарської діяльності підприємств (рис.2).

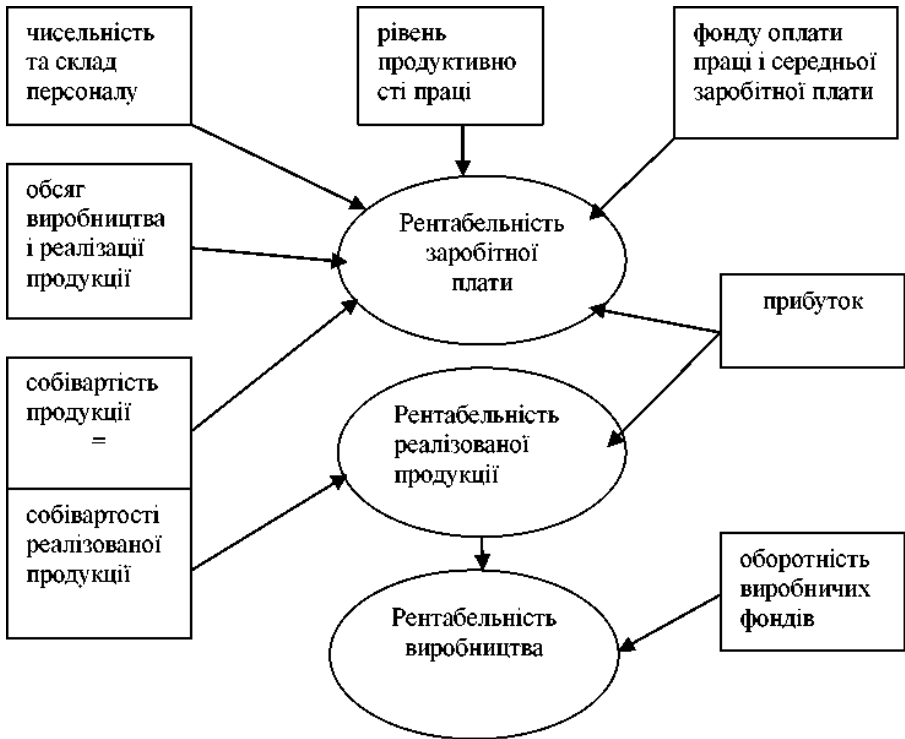


Рисунок 2 - Схема взаємозв'язку економічних показників господарської діяльності підприємств

Також існує взаємозв'язок соціально-економічного механізму використання персоналу з ефективністю господарської діяльності підприємства через рентабельність заробітної плати, яка розраховується як відношення чистого прибутку до фонду оплати праці.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Божович Л.И. Обрані психологічні праці: Проблеми формування особистості /Л.И.Божович. - М.:МИКО, 1995. - 322 с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. — К.: КНЕУ, 398 с.
3. Бірюк О.П. Як стимулювати персонал до результативної роботи / О.П. Бірюк // Бізнес безборонно. - 2002. - № 5. С.45 - 52.
4. Розвиток мотиваційної системи управління - Смирнова І.І. - автореферат- 2008р. –

*Науковий керівник: Лук'янихін В.О., к.е.н., доцент кафедри управління, Сумський державний університет*

Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми: Сумський державний університет, 2014. - Ч.2. - С. 146-150.