

ВПЛИВ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

студент групи М-01 **Красуля М.В.**

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 спонукання 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, відрядження на навчання за рахунок підприємства [3]. Взагалі стимулювання, доцільно поділяти на матеріальне і нематеріальне. Матеріальне стимулювання – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Воно являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Не менш важливе значення відіграє нематеріальне стимулювання. Воно направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат.

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.

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.

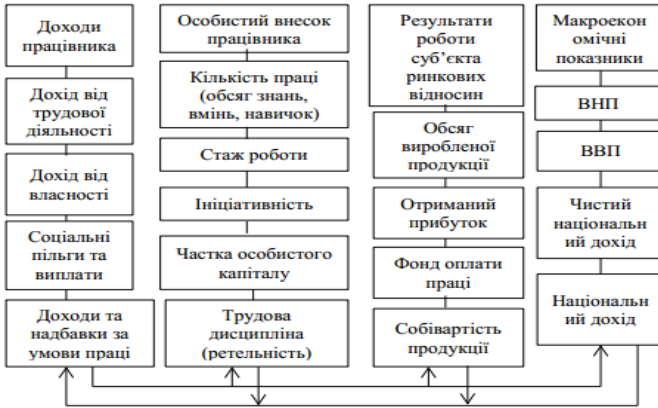


Рис. 1 – Взаємозв'язок доходів працівника і результативності виробництва через систему категорій, факторів і показників

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.

Науковий керівник: доц. Лук'янихін В.О.

Красуля, М.В. Вплив системи стимулювання персоналу на результати діяльності організації [Текст] / М.В. Красуля; наук. кер. В.О. Лук'янихін // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 306-307.