

Блинов Д. М., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ**

Дуже важливою як загальногосподарською, так і галузевою функцією, в умовах ринкових реалій, є використання трудових ресурсів з максимальною продуктивністю, за допомогою якої можна виготовляти конкурентоспроможну продукцію, покращувати економічну діяльність і збільшувати прибуток робітників.

Здійснення цих завдань можливе лише завдяки підвищенню якості праці та її ефективності. Доречно виникає запитання: що необхідно робити для підвищення продуктивності працівників. Як правило, зростання ефективності праці напряму пов'язане з понесенням витрат – на закупку сучасного обладнання, збільшення оплати праці, ремонт та оснащення об'єктів соціальної сфери, розробку сучасних технологій, підвищення кваліфікаційного рівня персоналу.

Розрахунок чистого прибутку, який отримується завдяки цим заходам, визначає доцільність їх проведення. Також необхідно враховувати всі можливі наслідки впливу – зміну товарного обороту, рівня та обсягу доходу, поточних витрат (зменшення або збільшення в окремих групах).

Жодна система керування не буде працювати з максимальною ефективністю, якщо вона не буде містити дієву систему стимулювання персоналу. На наш погляд, мотивація – система факторів зовнішнього та внутрішнього впливу, завдяки яким персонал прагне до активної діяльності для того, щоб досягати як свої цілі, так і цілі організації [3].

Запорукою продуктивної роботи та поступального руху організації в реалізації її стратегії, а також покращення її положення на ринку є мотивований персонал. Розробка системи стимулів, що спонукають кожного окремого співробітника працювати з найбільшою віддачею, є складним і трудомістким завданням керівника. Слід пам'ятати про те, що від обраної менеджером системи мотивації багато в чому залежить і те, якою мірою будуть досягнуті цілі організації.

У країнах, в яких розвинута ринкова економіка, розрізняють два напрями в системі стимулювання персоналу:

- спонукання росту продуктивності праці;
- стимулювання росту якості робочої сили.

Найбільш розповсюдженою системою збільшення ефективності організації є система збільшення продуктивності. Наприклад, коли підписують колективний договір про збільшення тарифних ставок у Німеччині опираються на розроблені експертами прогнози росту продуктивності не тільки цін, але й праці.

В країнах, яких ринкова економіка розвинута, розповсюдженні системи преміювання за збільшення ефективності праці, економне використання сировини чи матеріалів [1].

Сутність систем преміювання в порівнянні норм ефективності праці, використанні матеріалів та сировини з практичними показниками праці. Тому вважаємо, що збільшення ефективності праці можна забезпечити при виконанні таких умов [2]:

1. Збільшення показників праці, коли зменшуються витрати на працю.
2. Підвищення показників праці при стабільно рівних витратах на неї.
3. При сталості показників коли зменшуються витрати на працю.
4. Темпи зростання витрат на працю менші, ніж темпи зростання результатів.
5. При зменшенні темпів зниження результатів у порівнянні з темпами зниження витрат.

Таким чином, побудова системи мотивування ефективності праці – важливий і складний процес. При його формуванні необхідно враховувати особливості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л. А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д. е. н., проф. Т. В. Гринько. – Дніпро : Біла К.О., 2017. – С. 120–128.
2. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання / О. О. Чернушкіна // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 147–151.
3. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff / Grynko T., Krupskiy O., Koshevyy M., Maximchuk O. // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.