

## 15. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

**М. Марченко**

*Національний університет харчових технологій*

На даний час створення сучасної системи стимулювання працівників на підприємстві є однією із головних умов ефективного функціонування підприємства, а так як гроші все ще залишаються для більшості громадян головним результатом роботи, то матеріальне стимулювання праці є надзвичайно актуальною проблемою сьогодення.

Таким чином, матеріальне стимулювання праці полягає у формуванні та використанні системи матеріальних стимулів праці і розподілу заробітної плати відповідно до закону розподілу за кількістю та якістю праці.

Система матеріальних стимулів – це система різноманітних взаємодоповнюваних спонукальних мотивів, пов'язаних єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності [2].

Стимулювання розглядається як процес впливу на людину шляхом значущого для нього зовнішнього предмета (об'єкта, умов, ситуації), що спонукає людину до певних дій. З цих позицій мотивація може розглядатися як процес емоційно-чуттєвого співставлення образу власної потреби з образом зовнішнього предмета, або – це внутрішній психологічний механізм людини, який забезпечує впізнання предмета, який відповідає потребі та запускає спрямовану поведінку на привласнення цього предмета.

На думку більшості науковців, матеріально забезпечений зв'язок між станом співробітника в організації та станом організації на ринку дозволяє співробітнику більш чітко ідентифікувати себе із організацією. Такий психологічний стан є головною умовою ефективної роботи та розвитку організації.

Для забезпечення такого зв'язку використовують матеріальну винагороду, що є сукупним матеріальним доходом, що складається із двох частин: базової та преміальної. Матеріальна винагорода має бути

конкурентоспроможною на ринку праці. Базовий оклад – відносно постійна частина матеріальної винагороди співробітника, яка переглядається не частіше ніж один раз на півроку або при зміні посади. Преміальні винагороди – змінна частина матеріального заохочення, що залежить від особистих результатів роботи.

Більшість організацій при стимулюванні праці намагається використовувати компенсаційний пакет. Компенсаційний пакет – це матеріальні блага, які надаються співробітнику, окрім матеріального заохочення, залежно від статусу його посади: корпоративне медичне та пенсійне рахування, засоби зв'язку, службовий автотранспорт, рівень обслуговування робочого місця, надання частково або повністю сплачених путівок, кошти на представницькі витрати тощо. Компенсаційні пакети повинні відповідати статусу посади, ступеню відповідальності, професійним якостям, результатам праці.

Основними принципами побудови системи матеріального стимулювання виступають:

- відповідність цілям та стратегії розвитку організації;
- відповідність кадровій політиці організації;
- відповідність корпоративній культурі організації;
- однозначність та якість критеріїв оплати праці;
- гнучкість та адаптивність до змін оточуючого середовища (зміна прожиткового мінімуму, економічної ситуації тощо).

Слід зазначити, що постійно ведеться науковий пошук найбільш ефективної програми матеріального стимулювання. Основними критеріями, за якими здійснюється вибір такої програми, виступають: організаційні ресурси та культура, етап життєвого циклу організації, особистісні характеристики керівників, існуючий досвід використання мотиваційних програм тощо.

Найбільш відомими програмами матеріального стимулювання виступають: участь у прибутках; програма заохочення за досягнення; програма заохочень за індивідуальні досягнення; програма заохочень за досягнення довгострокових цілей. Перераховані програми матеріальної мотивації є стандартними, вони використовуються у світовій практиці управління ефективністю діяльності співробітників. Кожна із них має як переваги, так і недопіки, які визначають доцільність використання програми в межах конкретної організації [1].

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Гадушаурі Г.В. Управління сучасним підприємством / Гадушаурі Г.В., Літван Б.Г. – М. : ЕКМОС, 2011. – 287 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу / М.І. Мурашко. – К., 2012. – 311 с.

3. Савельєва В.С. Управління персоналом / В.С. Савельєва,  
О.Л. Єськов. – К.: Професіонал, 2010. – 336 с.

*Науковий керівник – Москаленко В.О., к.е.н.*