

# РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМТСТВА

**О.А. Чигринець, канд. екон. наук**

*Національний університет харчових технологій*

Матеріальне стимулювання персоналу охоплює форми і системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. В умовах посилення глобальної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, необхідності більш ефективного впровадження на виробництві нової техніки і прогресивних технологій матеріальне стимулювання персоналу має все більше спрямовуватися на поєднання інтересів трудового колективу організації, структурного підрозділу і особистих інтересів працівника з метою формування стимулів до високопродуктивної праці, виховання і розвитку творчих здібностей особистості, стимулювання гармонійного розвитку кожного працівника.

Механізм матеріальної мотивації повинен забезпечувати, з одного боку, можливість задоволення за рахунок справедливої винагороди потреб людини в процесі трудової діяльності, а з іншого — одержання очікуваних результатів праці, успішного досягнення цілей підприємства. Він складається з упорядкованої сукупності дій по формуванню, актуалізації та задоволення потреб залежно від результатів трудової діяльності і досягнення рівня поставлених цілей. У зв'язку з тим, що кожен працівник має різні особисті якості для розвитку, підтримки й прояву своїх здібностей, її необхідно стимулювати, враховуючи індивідуальні потреби кожного. За таких умов той потенціал, який потрібен для виробничої діяльності, буде використаний найбільш ефективно.

Одним з найдієвіших методів матеріальної мотивації роботи персоналу є заробітна плата. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Висока заробітна плата дозволяє залучати кращих працівників, тому що вона розширює вибір кандидатів, роботодавець вибирає більш досвідчених, надійних і високо мотивованих спеціалістів. Чим вища заробітна плата щодо тієї, яка може бути отримана в іншому місці, тим менша імовірність добровільного звільнення працівника.

З огляду на вищевказане, роботодавці більш схильні надавати своїм працівникам професійну підготовку. Працівники, у свою чергу, починають розуміти, що навіть без ретельного спостереження за добросовісністю їхньої роботи при виявленні порушення ними своїх обіцянок старанно трудитися можуть бути звільнені, а втрата робочого місця, на якому вони одержували заробітну плату вище ринкового рівня, негативно позначиться на їхньому матеріальному становищі.

Наступним важливим кроком матеріальної мотивації є впровадження системи винагород та премій за певні досягнення, удосконалення виробничого процесу, підвищення рейтингу компанії в очах споживачів та інше. Винагорода може надаватися працівнику за кількість відпрацьованих років на підприємстві, швидкість кар'єрного росту. Якщо людина буде знати, що з кожним роком заробітна плата зростатиме, тоді вона намагатиметься виконувати роботу старанно і цілеспрямовано. Така система послідовної винагороди є вигідною і для роботодавця, оскільки в нього більша впевненість в тому, що працівник не покине роботу при першій кращій можливості.

Не менш вагомим стимулом праці з повною самовіддачею, бажанням покращити виробничий процес є система показників преміювання робітників у розрізі наступних напрямів: поліпшення якості продукції (робіт, послуг) (збільшення здавання продукції з першого подання, поліпшення ґатунку (сортовості) продукції, зниження браку, відсутність претензій з боку споживачів); освоєння прогресивної технології та нової техніки (скорочення термінів освоєння прогресивної технології, підвищення коефіцієнта завантаження нового устаткування, зменшення витрат на експлуатацію нових машин); зниження матеріальних витрат (зменшення технологічних витрат проти нормативного рівня, зменшення відходів на одиницю продукції проти фактично досягнутого рівня, економія окремих видів матеріальних ресурсів (сировини, матеріалів, інструменту)); зростання продуктивності праці (збільшення виробітку продукції (надання послуг) у розрахунку на одного робітника, зниження трудомісткості одиниці продукції (послуг), виконання обсягів робіт з меншою кількістю робітників).

Також важливим видом мотивації робітників є організація підприємством соціальних вигод: надання туристичних путівок, забезпечення медичного огляду, абонементи у фітнес-центри, боулінг-клуби тощо — все це підвищує повагу працівника до підприємства, мотивує його на плідну працю, яка винагородиться достойним відпочинком.

Керівники фірм повинні самі обирати методи, способи стимулювання праці, які б принесли дієві результати на їхньому підприємстві. На жаль, сьогодні, працедавці не зацікавлені надавати певні гарантії премії, переваги, моральні стимули підлеглим, оскільки думають лише про власне збагачення, а добробут трудового персоналу обмежується мінімальною заробітною платою, а винагорода чи премія є настільки незначною і неоціненою, що працівник відмовляється повністю реалізуватись на робочому місці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Богоявленська Ю.Б.* Економіка та менеджмент праці / Ю.Б. Богоявленська, Є.І. Ходаківський // К. — Кондор. — 2009. — 332 с.
2. *Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григорєва М.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 440 с.
3. *Єсінова Н.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с.