

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК БАГАТОКОМПОНЕНТНИЙ ФАКТОР ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. На матеріалах власних досліджень і з викладом найважливіших висновків в статті систематизовано розглядаються трудові відносини, організація праці, її стимулювання, проблеми сільськогосподарської зайнятості, практичні питання управління працею та її оплатою в господарстві

I. Вступ. На відміну від галузевих економік, у яких праця розглядається як один із факторів виробництва, економіка праці зосереджує увагу на способах організації та стимулювання ефективної діяльності людей, їх стосунках у процесі виробництва. Організація праці поєднує економіку з технологією, стаючи важливим і загальнодоступним засобом підвищення продуктивності праці і ефективності взагалі.

Важко розраховувати на вагомні економічні успіхи, нехтуючи резервами людського фактору. Його належить визнати в сьогоднішній ситуації провідним рушієм. Спроможність економічної, господарської політики визначається насамперед тим, наскільки маси працівників відчувають відповідність інтересу до роботи на підприємствах внаслідок низької зарплати та неможливості реалізувати власний творчий потенціал. Ціна праці – величина похідна від ціни вартості робочої сили, однак у кризових економіках вона виявляється значно меншою, до того ж надмірно диференційованою, оскільки залежить від можливостей суб'єктів господарювання. Низька мобільність робочої сили в українських реаліях зумовлює локалізацію ринків праці.

II. Постановка задачі. Основною метою даної статті є дослідження продуктивності праці та її стимулювання як багатокompонентний фактор ефективної діяльності працівників МТП в сільськогосподарських підприємствах різної форми господарювання з подальшим використанням даної інформації для прогнозування можливих змін у стимулюванні і мотивації праці на перспективу.

Праця – це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Вона здійснюється людиною з примусу (адміністративного, економічного) чи за внутрішнім спонуканням. Та чи інша конкретна праця в матеріальному виробництві характеризується насамперед своїми предметами і засобами. Предмети праці – це все те, на що спрямована праця і що зазнає змін із набуттям корисних для задоволення людських потреб властивостей. Засобами праці вважається те, за допомогою чого людина діє на предмети праці – машини, механізми, інструменти, знаряддя, різні пристосування, а також будівлі та споруди.

III. Результати. Організація праці завжди в будь-якій економіці, в усіх господарюючих суб'єктах є одним з головних факторів ефективності праці. Організація праці в масштабах підприємства – це конкретні форми і методи поєднання людей і засобів виробництва в процесі праці. Між тим, про цей чинник часто забувають. Важка фінансово-економічна ситуація в господарствах мала б навпаки спонукати до мобілізації організаційних резервів, задіяння яких не вимагає додаткових грошових витрат.

Стимулювання праці обов'язково має враховувати, поєднувати колективні та індивідуальні інтереси. Не слід здавати в архів госпрозрахункові методи стимулювання підрозділів. У різних виробництвах може застосовуватись робота на єдиний наряд з оплатою за кінцевими результатами. Вищий ступінь самостійності первинних колективів передбачає їх право на розпорядження створеним результатом, з якого відраховують в загальногосподарський фонд за відповідними, наперед взаємоузгодженими, правилами.

Господарства ще не навчилися використовувати надані їм новим законодавством права самостійно регулювати умови оплати праці. Здебільшого вони застосовують ставки та оклади, рекомендовані галузевою угодою. Важливо, зокрема, мати власні оцінки якості та умов праці, використовуючи право підприємства здійснювати тарифікацію робіт і працівників.

У сучасних економіках мотивація праці розглядається як багатокomпонентний фактор ефективності її стимулювання. Вихідною точкою цих мотиваційних систем стає повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб і запитів. Тому складовою собівартості стають витрати на персонал, які значно перевищують фонди оплати й стимулювання праці. Поза грошовою винагородою працівника стають більш інтересна, змістовна, різноманітна, відповідальна робота, сприятливі умови праці. Курс на гуманізацію праці має метою домогтися того, щоб людина відчувала радість від праці. Поки що, однак, це для нас тільки перспектива, напрям, орієнтація, тим більше, що сільськогосподарська праця визнається малопрестижною. Вирішальним елементом мотивації все ж залишається оплата, стимулювання праці. Інші мотиваційні складові вийдуть також на передній план лише при досягненні достатньо високого рівня задоволення основних матеріальних потреб працівника. Однак і сьогодні не можна нехтувати іншими мотиваційними чинниками. В умовах загальної нестабільності до них приєднується впевненість працівника в надійній зайнятості.

Для більшості громадян праця на сьогодні, безумовно, є насамперед життєвою необхідністю і меншою мірою задовольняє інші прагнення. Однак, якщо тільки матеріальні потреби змушують людину працювати за наймом, вона не заінтересована у високій ефективності своєї роботи і її праця потребує того чи іншого стимулювання. Чим більше задоволення одержує людина від праці, тим більше користі суспільству. Заінтересованість у праці виявляється позитивним ставленням до неї, яке виражається дисциплінованістю, трудовою і творчою активністю. Тому в основу мотиваційних систем стимулювання праці покладені повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб і запитів.

Потреби можна задовольняти винагородами. Винагородою є те, що людина вважає цінним для себе. Праця має винагороджуватись матеріальними і нематеріальними засобами.

Матеріальні винагороди і стимулювання праці пріоритетні. Високий заробіток посідає перше місце в структурі мотивів у різних країнах. Це загальноновизначена трудова цінність. Матеріальне стимулювання повинно бути досить значним за розміром і оптимальним за напрямом дії. Важливий компонент у матеріальному стимулюванні – премії. Це додаткова, порівняно з основною зарплатою, винагорода, яка виплачується робітникові тільки в окремих випадках. Матеріальне стимулювання не обмежується оплатою праці і преміюванням. Інші матеріальні винагороди в грошовій та натуральних формах у розвинутих економіках є суттєвою добавкою до зарплати і таким чином мають вагомий стимулюючий вплив.

Мотиви нематеріального характеру виходять на передній план при досягненні високого рівня задоволення основних матеріальних потреб працівника. Однак і сьогодні не можна нехтувати такими стимулами. Якщо ж дивитись на перспективу, то стає очевидним, що всі матеріальні блага в решті решт мають певну критичну величину, вище якої їх стимулююча дія майже припиняється.

Будь-яке стимулювання не повинно організовуватись стандартними підходами. Вважається, що стимулювання праці – одночасно і наука, і мистецтво. Обов'язковим є індивідуальний підхід до працівника. Стимулювання повинно бути своєчасним. Важливо, щоб у нього вірили, його чекали. Всякий стимулюючий засіб тим ефективніший, чим менший час відділяє його від праці чи вчинку, що заохочується. Так, щоб оплата праці мала високий стимулюючий ефект, вона повинна не тільки підвищуватись при поліпшенні показників, а й відчутно зменшуватись при їх погіршенні.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки (табл. 1).

Таблиця 1

Мінімальні розміри денних тарифних ставок трактористів-машиністів за групами по розрядах, грн.

Категорія працівників	Розряд						Коефіцієнт співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників і розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу
	I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8
Трактористи-машиністи: I група	3,68	4,01	4,42	4,97	5,70	6,62	1,19
II група	4,08	4,45	4,9	5,51	6,32	7,34	1,32
III група	4,49	4,89	5,39	6,06	6,96	8,08	1,42

Оптимізація складу персоналу створила умови для впровадження нової системи стимулювання праці, в якій усунені недоліки раніше застосовуваних систем. У сільгосп підприємствах найбільш поширені такі види економічного стимулювання праці: відрядна оплата за обсяги виконаних робіт за тарифними ставками; погодинна оплата праці; підвищена оплата на збиранні урожаю; надбавки за роботу у святкові і вихідні дні; за кваліфікацію; за стаж; додаткова оплата за виконання плану; за досягнутий рівень виробництва; за збільшення рівня рентабельності і зменшення витрат.

Зараз, розроблена система стимулювання праці, яка заснована на таких основних положеннях: заінтересованості кожного працівника підприємства в підвищенні ефективності використання виробничих ресурсів; збільшенні прибутковості; відповідності між особистими інтелектуальними і фізичними зусиллями працівників і розміром індивідуального отриманого доходу (оплати праці); обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників виходячи з кваліфікації, досвіду та складності виконуваних робіт і функцій.

Традиційно стимулювання у нас розуміється тільки як додаткові виплати працівникам. У вітчизняній практиці вони завжди були невисокими. Робітник від таких умов стимулювання здебільшого ні вигравав, і програвав – ефективність його роботи була незначною. Застосування понадтарифних виплат дозволяє вводити двостороннє стимулювання. Динамічний інструмент стимулювання у світовій практиці включає як преміювання, так і депреміювання, як прогресивні доплати, так і регресивні утримання. Депреміювання – це зменшення розмірів премій чи повне позбавлення їх за допущені порушення, недоліки в роботі, перелік яких чітко формулюється і записується в положенні господарства про оплату та преміювання праці.

Висновок. Із зазначеного можна зробити висновок: найбільшу увагу необхідно звертати на мотиви соціального характеру, задовольнити, перш за все, матеріальними засобами первинні фізіологічні потреби. Прогресивні зміни в змісті та характері праці робитимуть її більш привабливою і бажаною. Праця майбутнього бачиться, як діяльність, до якої будуть залучені тіло, розум, почуття, інтелект – усі фізичні, духовні, моральні сили

й здібності людини, вся особистість.

Список літератури:

1. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. – К.: ІАЕ УААН, 2004. – 488с.
2. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська праця в нових умовах. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – 186с.
3. Аврамчук О.А. та ін. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. – К.: Центр “Агропромпраця”, 2004. – 464с.
4. Полтавський Ю.А. Оптимізація чисельності працівників та удосконалення системи стимулювання праці // Економіка АПК. —2004. - №8. – с.147-150.