

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ШЛЯХОМ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Для України однією з важливих проблем є проблема зростання добробуту її громадян. У зв'язку з тим особливої актуальності набуває питання удосконалення управління продуктивністю праці, визначення пріоритетних напрямків її зростання з урахуванням галузевих особливостей.

Одна з головних макроекономічних проблем нашої країни - низька продуктивність праці. Відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат призводить до інфляції.

Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці, результуючого показника роботи підприємства, в якому відображаються як позитивні сторони роботи, так і всі його недоліки.

Мотивація і стимулювання працівників є одними з основних чинників, що визначають ефективність трудової діяльності.

Система мотивації повинна стимулювати співробітників до ефективної роботи і бути економічно виправданою.

Найбільш поширений варіант оплати праці є виплата постійної частини винагороди (щомісяця) і його змінної частини (за результатами праці).

Помилково вважати, що ефективно мотивувати персонал компанії можна тільки за рахунок виплати змінної частини винагороди. Хоча постійна частина винагороди і не дозволяє зорієнтувати співробітників на більш інтенсивну працю та вирішення визначених завдань, вона покликана сформувати у них лояльність по відношенню до компанії (спрямована на формування довгострокових стимулів).

Створення системи постійних (базових) виплат повинно проводитися за підсумками формування структури персоналу.

У рамках досліджуваної проблеми особливої уваги заслуговує методика Едварда Хея (Edward N. Hay), яка вже містить необхідні чинники та механізми розрахунку. Згідно з цією методикою у спрощеному вигляді посада оцінюється таким чином:

Сумарний бал посади = Досвід × Інтелектуальна активність × Відповідальність.

Важливе значення має облік непрямих стимулів, який дає так званий «колективний ефект» – сприяє згуртованості колективу, зменшенню плинності кадрів. Крім того, такий вид мотивації звичайно обходиться компанії дешевше, ніж пряме матеріальне стимулювання.

Проведене дослідження дає можливість зробити висновок, що мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати, як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва. Правильно побудована система мотивації буде давати працівникам потужний стимул для якісного виконання трудових обов'язків, що призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів випуску продукції і відповідно збільшення прибутку. Таким чином інфляція в країні буде мати тенденцію до зниження за рахунок припинення відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат.

Список літератури: 1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала. Часть 1. Альфа-Пресс – 2009. – 320с. 2. *Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред Л.А. Кибанова* – М.: ИНФРА-М, 2002. – 360с. 3. *Дудник И.П.* Построение системы управления персоналом в условиях длительного кризиса // *Управление персоналом.*-2008.-№23.-С.21-24.

І.І. ТКАЧ, аспір., ХНУ, Хмельницький

ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках