

Назаренко Роман

студент

Бережняк Анна

асистент

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

Україна

РОЗРОБКА ПРОГРАМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. Однією з складових праці є її мотивування на рівні агентів (учасників) трудових відносин. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації). У теперішній час, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати роботу з гарантованим заробітком. Водночас, на ринку праці з'являються працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, тобто люди з гарною моральною основою і розумінням праці. Проблема полягає в тому, як створити систему, у якій працівники можуть одержати винагороди, яких вони справді хочуть, виконуючи роботу так, щоб відповідати вимогам організації.

Мотивація і стимулювання персоналу - одне з найскладніших напрямів діяльності, а вміння мотивувати і стимулювати підлеглих - велике мистецтво. Компанії, в яких управлінський персонал оволодів цим мистецтвом, займають, як правило, провідні позиції на ринку. Жодна система управління не буде добре функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна система стимулювання праці, так як вона спонукає кожного конкретного співробітника і колектив у цілому до досягнення особистих і спільних цілей. Система стимулювання праці є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона грамотно розроблена і правильно використовується на практиці.

Одним з головних завдань будь якого підприємства є задоволення потреб своїх робітників, в зв'язку з цим мною були розроблені удосконалена програма форм стимулювання для різних категорій працюючих.

Одне з них це стимулювання через зменшення витрат на обслуговування парків.

Документацією підприємства було встановлено, що кожна компанія або комунальне об'єднання інших районів міста Києва, має право на безкоштовну профілактику три рази на рік, та обслуговування парків за необхідністю.

Стимулююча заробітна плата - це розмір заробітної плати, яка б спонукала працівника до кращих показників у роботі, підвищення продуктивності праці та ін.

Тринадцята зарплата, це ніщо інше як надбавка (премія), яка виплачується за рішенням керівника, за наявності відповідного положення.

У ході вибіркового аналізу заробітної плати робітників підприємства за 2015-2016 рр. з урахуванням обсягів виконуваних робіт було встановлено, що протягом року інші компанії або підприємства в різний період часу можуть звертатися за допомогою, підтримкою території або її прибиранням різну кількість разів, але доплат за виїзди робітники не отримують.

У зв'язку з цим було розроблено таку пропозицію по розглянутому питанню. Якщо до робітника підприємства звертаються більше трьох разів на місяць за повторною роботою, то він позбавляється 30% від премії, яка надається усім робітникам в розмірі 40% від прямої заробітної плати, якщо два рази - 20%, 1 - 10% щомісячно.

Якщо до робітника протягом місяця не звертаються за повторною допомогою, то в кінці кожного місяця виплачується премія у розмірі 20% від посадового окладу, а в кінці року виплачувати премії за такою шкалою:

Якщо протягом року викликів було 10 - 15 і більше то робітник в кінці року позбавляється "тринадцятої плати", яка виплачується в кінці року усім робітникам підприємства:

- 8 - 13 позбавляється 50 % від "тринадцятої заробітної плати";
- 7 - 12 позбавляється 20 % від "тринадцятої заробітної плати";
- 6 - 11 позбавляється 10 % від "тринадцятої заробітної плати";

Очевидно що співвідношення заробітної плати зміниться, а цю програму удосконалення стимулювання необхідно узгодити з керівництвом підприємства.

Отже, Не існує єдиної системи стимулювання персоналу, ефективної у всі часи та за будь-яких обставинах. Однак, будь-який метод, застосовуваний керівником, заснований на обраній фірмою стратегії керування людськими ресурсами.

Використання різних форм та методів стимулювання дозволить сформувати керівництву підприємства діючу мотивацію управлінських кадрів до ефективної діяльності, що, у свою чергу, буде сприяти не тільки функціонуванню, але й розвитку підприємства. Тому господарська діяльність підприємства багато в чому залежить від правильної організації фінансової та управлінської роботи на підприємстві.

Список використаних джерел

5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. - К.: КНЕУ, 2013. - С.18
6. Решетов В.О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств // Регіональні перспективи. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці. - Кременчук. - 2012. - №3 - 4. - С.8,9,10.
7. Дятлов В.А. Управління персоналом. М.: Справа, 2013. с.8,9,14,15.