

РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА У ПІДВИЩЕННІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Основою збільшення виробництва продукції і підвищення матеріального добробуту населення є раціональне використання ресурсів праці, які є головною складовою частиною продуктивних сил та вирішальним фактором виробництва. Тому праця, поряд із засобами виробництва і землею є необхідним виробничим фактором (ресурсом) в усіх галузях економіки.

Нині сільське господарство залишається на найнижчому рівні щодо оплати праці найманих працівників серед усіх галузей економіки України.

Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, низький рівень підготовки і перепідготовки кадрів, зниження доходів сільського населення стали головними причинами зниження інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом.

З розвитком госпрозрахункових і ринкових відносин виникає потреба в новій методиці заохочення людей до високопродуктивної праці, спрямованої на досягнення поставлених цілей. Основною формою стимулювання працівників підприємства є заробітна плата, яка характеризує оцінку вкладу працівника у результати діяльності трудового колективу та задовольняє його за абсолютною величиною і повинні правильно співвідноситись з рівнем оплати інших працівників підприємства.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який відповідав інтересам різних категорій працівників та в кінцевому підсумку забезпечував підвищення ефективності аграрної праці.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно

одержувати різну оплату. Всі ці фактори слід враховувати при організації системи стимулювання та оплати праці.

Стимулювання працівників до ефективної праці не може бути дієвим без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства, і, як правило, головним чином реалізується тільки економічними методами, зокрема шляхом виплати заробітної плати та преміювання працівників.

Виходячи із сучасних практичних уявлень щодо категорії стимулювання праці, виявлено, що домінуючим видом на сьогодні є матеріальне стимулювання, яке є найбільш ефективним за умови, що його питома вага перебуває в оптимальному співвідношенні з основною заробітною платою. У сучасних умовах пріоритетним стимулом до праці є підвищення її оплати до рівня, здатного забезпечити нормальні умови життєдіяльності селянина та його сім'ї. Справедлива оплата праці, є могутнім стимулюючим засобом підвищення ефективності всього сільськогосподарського виробництва.

Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін

Для ефективного формування дієвої системи стимулювання праці на підприємстві повинні створюватись відповідні умови: надання провідним фахівцям права власності, впровадження демократичних засад управління, пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних, молодих і висококваліфікованих фахівців, забезпечення сприятливого внутрішнього і зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації.

В результаті підвищення ролі стимулювання та мотивації праці зростає ефективність виробництва, матеріальний добробут селянина, формується база розширеного відтворення трудового потенціалу села. В трудовому колективі утверджується соціально-психологічний клімат, що сприяє зміцненню не тільки морального, а й фізичного здоров'я працюючих.

Отже, соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є стимулювання праці.

Література

1. Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері / Бондаревська К. В. // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХП». – 2012 . – № 56(962). – С. 20–28.
2. Збаржевецька Л.Д. Оплата праці як один з основних факторів забезпечення високої якості життя персоналу підприємства // Економічні науки: Зб. наук. пр. вип. 19. Ч 2. – Кіровоград. – 2011. – С. 196-202.