

СУТНІСТЬ І ПРИНЦИПИ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Матеріальне стимулювання - це свідомо організована підприємством система заохочень та стягнень, що забезпечує залежність одержуваних працівником життєвих благ від його особистого трудового вкладу і капіталу. Формування необхідних мотивацій і стимулів ефективної праці припускає перегляд або значне уточнення існували до цього часу принципів і підходів до побудови системи стимулювання. Вони повинні бути спрямовані на перетворення найманого працівника в зацікавленого товаровиробника, власника виробленої продукції і використовуваних ресурсів.

Принципи матеріального стимулювання працівників полягають в наступному:

- 1) це стимулювання високої продуктивності праці працівників;
- 2) мотивація найманого працівника до ефективної та якісної праці.

Матеріальне стимулювання має два основних види:

- 1) матеріальне стимулювання грошовими коштами (оплата за тарифами і окладами, премії, доплати, штрафи тощо);
- 2) матеріальне стимулювання різними матеріальними благами (квартири, предмети побуту і д.р.).

Найважливішим засобом матеріального стимулювання і основним джерелом задоволення потреб трудящих є оплата праці. Це основна форма відшкодування витрат з відтворення робочої сили на сільськогосподарських підприємствах.

Заробітна плата - це винагорода, яку отримує працівник підприємства залежно від кількості і якості витраченого їм праці і результатів діяльності всього колективу підприємства (відрядна, коли оплата роботи за відрядною розцінкою або погодинна, за відпрацьований час) .

При матеріальному стимулюванні виявляються такі психологічні тенденції:

1) Чим вище цінність і регулярність винагороди, тим вище ефективність праці робітників.

2) Ефективність праці найманих робітників при запізнілому винагороду нижче, ніж при негайному.

3) Якщо високі трудові показники з часом перестають винагороджуватися, то ефективність праці працівника поступово повертається до початкового значення.

Форми матеріального стимулювання виділяють за різними ознаками таким як:

1) В залежності від урахування результату діяльності при визначенні стимулу виділяють колективну та індивідуальну.

2) За ступенем інформованості об'єкта управління про взаємозв'язок результатів діяльності та стимулів розрізняють випереджальну (Об'єкт стимулювання ще до початку діяльності інформується про те, які необхідно досягти результати і що можна за них отримати.

3) За результатами праці - позитивну (преміюється високі показники праці - за перевищення норми) і негативну (за відхилення від норми в меншу сторону);

4) За ступенем і характером конкретності умов отримання стимулу: загальну, еталонну, змагальну (стимул вручається за зайняте місце).

5) За різницею в часі між результатом і отриманням стимулу: безпосередню, поточну та перспективну.