

**Н.Г. Гончаренко, канд. екон. наук, доцент
Національна академія Національної гвардії України**

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто питання, які визначають можливість підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок матеріального стимулювання працівників. Визначено питання регулювання заробітної плати в Україні. Проаналізовано рівень заробітної плати по регіонам України.

Ключові слова: *матеріальне стимулювання; конкурентоспроможність продукції; конкурентоспроможність підприємства; заробітна плата; оплата праці.*

Постановка проблеми. Головною проблемою, для всіх підприємств, на сучасний час є питання виробництва продукції яка була б конкурентоспроможною. Тобто створений продукт повинен відповідати двом основним співставним товару ціна-якість. Створення такого продукту і буде однією з умов підвищення конкурентоспроможності самого підприємства.

Розглядаючи та аналізуючи різні фактори конкурентоспроможності підприємства ми прийшли до висновку, що головними із них є саме матеріальне стимулювання праці, так як воно дає можливість працівникам контролювати свою працю і зацікавлювати їх в позитивних кінцевих результатах своєї діяльності.

Система матеріальних стимулів праці повинна базуватися на таких мотивах, які могли б доповнювати одне одного, а головне створювали певні умови щодо створення зацікавленості працівників у своїй трудовій діяльності.

На сьогоднішній день структура та якість робочої сили підприємств, зміст праці, резерви щодо зростання ефективності праці потребують нетрадиційних підходів до застосування принципів матеріального стимулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасний час питання мотивації праці розглядаються в роботах Богині Д.П., Дієсперова В.С., Купалової Г.І., Горкавого В.К. та ін. Головна увага авторів зосереджена на комплексних факторах підвищення продуктивності праці.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є проблема саме матеріального стимулювання праці, перш за все дослідження та аналіз факторів, які безпосередньо будуть впливати на кінцеві результати діяльності кожного окремого працівника, а відповідно і підприємства.

Виклад основного матеріалу досліджень. Будь-які потреби спонукають людину до діяльності, що ставить за мету можливість збагачення та кар’єрно зростати. При цьому, вирішальним залишається саме матеріальний стимул, зростання сукупних доходів їх збільшення підвищує добробут, можливість задоволення потреб, і як наслідок у людини з’являється почуття гідності та незалежності.

Потреби людей можна поділити на три групи: 1) матеріальні; 2) культурні; 3) соціальні. В залежності від пріоритетності потреб, на певному життєвому етапі формуються різні групи мотивів. Основна група мотивів саме пов’язується з вибором професійної сфери та трудової спеціалізації. До таких мотивів можна віднести забезпечення життєвих благ, які визначаються матеріальною зацікавленістю та орієнтацією на заробіток; мотиви життєвого покликання, які орієнтовані на зміст праці; мотиви престижу з орієнтацією на певний статус.

Розглядаючи ці мотиви, як окремі складові, людина не здатна досягти поставленої мети. Оскільки в момент досягнення однієї з’являється потребу в подальшому розвитку. Лише сукупні дії здатні сформувати повне задоволення працею і отримання відповідного положення в суспільстві.

Аналізуючи поведінку людей слід відмітити, що головна їх мета – це гідний заробіток. Тож, на наш погляд, найголовнішим є саме матеріальна зацікавленість у результатах праці. Людина працює насамперед для того, щоб задовольнити свої потреби, придбати певну кількість матеріальних благ, необхідних для неї самої та для її сім’ї.

При цьому, щоб заробіток став стимулом він повинен відповідати особистому індивідуальному внеску, а також соціальній нормі, коли людина оцінює свій заробіток з тим, що вона може на нього купити або заощадити для більш дорогих покупок в короткий проміжок часу.

Виходячи з цього, на нашу думку головним джерелом задоволення потреб та отримання доходів повинні бути заробітна плата та доходи отримані від власного бізнесу. При цьому кожен працівник повинен розуміти, що його заробіток буде пов’язаний з обсягом і якістю виконаної роботи.

Отже, розглядаючи питання матеріального стимулювання праці необхідно виділити такі основні питання:

- залежність оплати праці від підвищення ефективності діяльності підприємства;
- диференціація оплати праці від умов праці та трудових внесків;
- надбавки за особливі умови праці;
- підвищення заробітної плати з набуттям відповідної професійної класності на кожному окремому робочому місці;

Одночасно необхідно розглядувати питання відповідальності працівників, за неякісно виконану роботу та інші штрафи та пені за порушення трудової дисципліни.

Для вирішення поставленого завдання ми пропонуємо розглядувати дві групи факторів:

- 1) фактори, які визначають трудову участь працівників у поточній діяльності та їх результатах;
- 2) фактори, які пов'язані з кінцевими результатами діяльності підприємства.

Першу групу факторів необхідно поділити на постійні та змінні. Постійні, які будуть формуватися шляхом підвищення кваліфікаційного рівня, освоєння трудових прийомів і методів праці (освіта, загальний стаж роботи за даною спеціальністю, досвід, практичні навички, теоретичні, спеціальні й професійні знання, стиль роботи тощо). Змінні, які діють в окремі періоди (акуратність, ініціативність, докладені фізичні й інтелектуальні зусилля, відповідальність за роботу обладнання та безпеку колег або підлеглих, трудова сумлінність, умови праці, взаємодопомога у виконанні трудового процесу, освоєння суміжних професій та функцій).

Результати кінцевої діяльності мають кількісні та якісні характеристики, виражені технічними, економічними, соціальними та іншими показниками. Групи факторів, які визначають трудовий внесок у поточні й кінцеві результати, перебувають у діалектичному взаємозв'язку. При цьому лише в разі досягнення високого рівня поточних результатів забезпечується високий рівень кінцевих результатів. Тобто, для отримання високоякісної продукції в необхідній кількості потрібно створити на підприємстві умови для підвищення кваліфікації, знань та умінь працівників, виявлення їхньої старанності, сумлінності, трудового ентузіазму, розвитку творчих здібностей, навичок, активності тощо.

Одним із вагомих чинників матеріального стимулювання, на сьогоднішній день, для більшої частини працездатного населення є оплата праці.

На сьогодні питання оплати праці регулюються Законом України «Про оплату праці» та Інструкцією із статистики заробітної плати [1, 2]. Згідно наведеного в цьому Законі визначенні, заробітна плата - це

винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Оплата праці завдяки специфічним мотиваційним можливостям відіграє значну роль у розвитку всіх галузей економіки країни. Основним її функціональним призначенням є стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних проблем суспільства. Вона є одним з найуніверсальніших засобів залучення людей до праці.

Заробітна плата в Україні залишається низькою. За даними статистичних обстежень середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників в країні в 2014 році складала 3480 грн., що вище в порівнянні з попереднім 2013 роком на 6,0%. Але при цьому реальна заробітна плата за цей же період скоротилася на 6,5%. Найвищий рівень заробітної плати отримано від фінансової та страхової діяльності 7020 грн., а найнижчий її рівень від поштової та кур'єрської діяльності 1934 грн. [3].

Аналізуючи середньомісячний номінальний заробіток штатних працівників за регіонами, слід відмітити, що в 2014 році найвищий її рівень був в м. Києві 5007 грн., а найнижчий в Тернопільській області 2359 грн.

В свою чергу слід відмітити, що за роки незалежності не змінилися підходи до нарахування оплати праці. Але при цьому відбулися зміни власності підприємств, формування трудового колективу, а головне, що отримувати сталі прибутки можливо лише за рахунок власного його створення. На значній більшості підприємств взагалі відсутні будь-які механізми стимулу праці. Рівень оплати праці найчастіше включає лише розмір мінімальної заробітної плати. Оскільки кожен працівник хоче отримати гідну матеріальну винагороду то даний підхід ніяким чином не стимулює їх до вироблення конкурентоспроможної продукції, а звідси і низький рівень рентабельності підприємств, постійне скорочення, із року в рік валового внутрішнього продукту та ряд інших негативних факторів.

Все це призводить до негативних наслідків, серед яких відтік робочої сили за кордон, не бажання людей працювати, підвищувати свою кваліфікацію та інше. Більшість людей працездатного віку на сьогоднішній день, намагаються знайти можливість отримувати соціальну допомогу від країни та знайти роботу за її межами.

Висновки: Таким чином в сучасних умовах для відродження мотиваційних чинників у результатах праці потрібно задіяти комплекс важелів економічного, юридично-правового, організаційного та науково-технічного характеру. Проте найбільш важливими серед них є саме зміна підходу до визначення рівня оплати праці. Оплата праці повинна визначатися виходячи із особистого внеску кожного окремого працівника і

включати, крім законодавчо визначеного рівня, певну систему надбавок за якість виконаної роботи та інші надбавки (які повинні розробляти самі підприємства виходячи із специфіки своєї діяльності).

Бібліографічний список: 1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121. 2. Про затвердження Інструкції із статистики заробітної плати // Держкомстат України; Наказ, Інструкція від 13.01.2004 № 5. 3. Статистичний збірник Україна у цифрах у 2014 році. / За редакцією І.М. Жук. – Київ: Державна служба статистики України, 2015. – 238 с.

Н.Г. Гончаренко. Материальное стимулирование труда как способ повышения конкурентоспособности предприятия

В статье рассмотрены вопросы которые определяют возможность повышения конкурентоспособности предприятия за счет материального стимулирование работников. Определены вопросы регулирования заработной платы. Проанализировано уровень заработной платы по регионам Украины.

Ключевые слова: материальное стимулирование; конкурентоспособность продукции; конкурентоспособность предприятия; заработная плата; оплата труда.

N.H. Goncharenko. Labor material incentives as a means of raising the competitiveness of an enterprise.

The questions that determine the possibility of an enterprise competitiveness rising at the expense of workers material incentives were considered in the article. The question concerning wages and salaries regulation in Ukraine was defined. The level of earnings in different regions of Ukraine was analyzed.

At the given moment the main problem of all enterprises is the question of producing competitive goods that is the created product must meet two basic product constituents: the price and the quality. The creation of such product will be one of the conditions of the enterprise competitiveness rising.

Examining and analyzing different factors of enterprise competitiveness we came to the conclusion that the main factor among them was the labor material incentives. This factor gives the opportunity for the workers to control their work and arouse their interest in positive results of their own activity.

The system of labor material incentives should be based on such grounds which would supplement each other and, in the first turn, create certain conditions in order to make the employees be interested in their professional activity.

At present the structure and quality of enterprises manpower, labor content, the reserves as for labor effectiveness increasing require nonconventional approaches to the application of the material incentives principles.

Key words: material incentives; production competitiveness; enterprise competitiveness; earnings; labor payment.

Стаття надійшла до редакції 17.02.2016 р