завдання з випуску якісного продукту і завоювання ринку. За своїм змістом корпоративна культура є системою цінностей, правил та норм поведінки в конкретній організації, це система взаємин і спілкування людей, що в ній працюють.

Деякі вчені розглядають корпоративну культуру як спосіб управління. Вони зазначають, що в умовах високої корпоративної культури окремі люди і команди самі контролюють себе, що сприяє більш чіткому функціонуванню організації. Якщо у формуванні культури беруть участь усі працівники, то вони бережуть її і дотримуються усталених звичаїв, традицій тощо. Якщо культура розглядається ними лише як нав'язаний атрибут, то формування її є лише прерогативою менеджерів та власників організації. Вона тоді не є стабільною ,не сприяє єдності громадської думки і не відіграватиме позитивної ролі.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність підприємства полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Сила корпоративної культури – це характеристика, що описує її стійкість та ефективність у протистоянні іншим тенденціям.

Аналізуючи найбільш значущі фактори, що впливають на формування корпоративної культури, можна визначити критерії, відповідність яким свідчить про сильну корпоративну культуру:

- спільність інтересів – більшість співробітників і менеджерів поділяють спільні цінності і методи ведення бізнесу;

- адекватність обраної стратегії – цілі компанії не суперечать корпоративній культурі; - адаптивність культури – здатність бути каталізатором змін. Цінності, що характеризують цінність культури – це довіра, схильність до ризику, заповзятливість, креативність, інновації і т.д.

З метою забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх діяльності, керівництву українських підприємств необхідно інвестувати ресурси у формування та вдосконалення корпоративної культури. Корпоративна культура повинна знаходитися в центрі постійної уваги менеджерів. Вона має сприяти досягненню ефективних результатів діяльності підприємства на основі наближення інтересів адміністрації і персоналу. Формування позитивної корпоративної культури дасть змогу підвищити конкурентоспроможність підприємств та їх продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Отже,з усього наведеного, можна зробити висновок, що корпоративна культура впливає на ефективність діяльності підприємств двома шляхами, перший – культура й поведінка взаємно впливають один на одного, другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять. З огляду на основні підходи до розуміння взаємозв'язку корпоративної культури та ефективності функціонування організації, можна зробити висновок, що корпоративна культура пливає через наступні фактори: кооперація між індивідами й частинами організації; прийняття рішень; контроль; комунікації; лояльність організації; сприйняття організаційного середовища; виправдання своєї поведінки; віра в дії; зв'язок зі споживачем; заохочення автономії й новаторства; розгляд людей як головного джерела продуктивності й ефективності; знання того, чим управляєш; не займатися тим, чого не знаєш; проста структура й нечисленний штат керування; одночасне сполучення гнучкості й твердості в організації.

Література:

1. Герчанівська П.Е. Культура управління: Навч. посіб. / П.Е. Герчанівська, К.М. Левківський. - К.: Всесвіт, – 2015. – 152 с.

2. Гріфін Р. Основи менеджменту: Підручник для студ. екон. спец./ Рикі Гріфін. - Львів: БаК, 2011. – 605 с.

3. Хміль Ф. Менеджмент: Підручник для студ. вуз. / Федір Хміль. - К.: Академвидав, 2013. - 607 с.

4. Забродська Л.Д. Стратегія управління, реалізація стратегії: Навч. пос. для студентів економічних спеціальностей – Харків: Консол, 2014. С. 138-145.

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

ЖМАК О. М.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – ст. викладач Харчевнікова Л. С.

Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства залежать від ефективності праці персоналу та організації і механізмів формування заробітної плати. Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства.

Методи впливу на трудову активність персоналу, засновані на застосуванні грошової форми винагороди, використовуються дуже давно і у всіх країнах світу. Побудувати стратегію активізації діяльності персоналу, не використовуючи грошових стимулів, неможливо. Гроші є основним із благ, що знаходяться в розпорядженні роботодавця, здатні викликати в людей мотиви до трудової діяльності. У той же час, варто пам'ятати, що гроші не можна розглядати як універсальний засіб задоволення потреб, стимул абсолютного значення, і що проблему активізації праці неможливо вирішити тільки з їх допомогою.

Матеріальні стимули праці це не тільки грошові винагороди, але й можливість зміни соціального статусу, отримання туристичних та екскурсійних путівок, подарунків тощо.

Матеріальне стимулювання реалізується насамперед через зміцнення та розвиток особистісних матеріальних стимулів. Основною формою яких є оплата праці. [3]

Можна виділити наступні типи матеріальних стимулів:

1) Заробітна плата, що являє собою мінімально обов'язкову форму грошової винагороди персоналу. Це гарантована базова компенсація, на яку може розраховувати працівник в обмін на свої трудові дії. Існує багато різних способів вирахування її конкретних розмірів (систем оплати праці): погодинна, відрядна, індивідуальна за результатами, з урахуванням коефіцієнтів тарифно-кваліфікаційної сітки.

2) Надбавки (доплати) до основних грошових виплат можуть призначатися співробітникам на підставах: виробничого стажу, особистих заслуг перед компанією, за роботу в нічний час, у святкові дні, надурочно, за виконання додаткових обов'язків, сполучення професій, тяжкі умови праці і на інших підставах і в розмірах, обумовлених керівництвом організації. Умовно їх можна розглядати як додатковий елемент зарплати, що знаходиться між тарифами по діючій системі оплати праці і преміями.

3) Премії, що нараховуються за підсумками діяльності працівників, звичайно з визначеною періодичністю. Премії повинні бути строго персоніфікованою формою винагороди і являти собою базовий метод диференціації в оплаті праці, тобто прямо залежати від трудових показників, результатів конкретного працівника. Премія не повинна нараховуватися: за результатами роботи, що є обов'язковими і, які покриваються в рамках зарплати і надбавок; по мотивах, не зв'язаним із працею.

4) Компенсаційна політика – це система зовнішніх винагород найманому працівникові за результати його праці на підприємстві. Коли ми можемо оцінити або виміряти винагороду в грошовому вигляді, то ми говоримо про грошову винагороду або компенсаційний пакет організації [1].

Проблема в тому що на сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно - командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників, структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію - стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Також в Україні страждає механізм нарахування доплат та премій за продуктивність праці і тому не завжди вирішує задачу стимулювання трудових колективів, окремих працівників в ухваленні планів виробництва. Це нерідко приводить до перевитрати фонду оплати праці без збільшення виробництва продуктів підприємницького господарства. Багато в чому з цієї причини темпи зростання об'ємів виробництва, продуктивності праці відстають від темпів підвищення оплати праці, що веде до збільшення собівартості продукції, знижує ефективність господарського виробництва.

На відміну від України у країнах ЄС засоби матеріального стимулювання мають свої особливості.

У Німеччині основним елементом оплати праці є єдина тарифна сітка, яка затверджується в межах колективного договору. У системі оплати праці виділяють тарифну (мінімальна оплата праці) і надтарифну (премії) частини. Так до заробітної плати входить оклад (включає участь у результаті), невелика кількість додаткових виплат. На підприємствах реалізується програма заохочення працівників за участь в успішній роботі підприємства. Також досить широко використовуються надбавки за понаднормову роботу 40%, понаднормову роботу у неробочі дні 50 %, у нічний час 60%, у вихідні і свята 80% тощо.

Заслуговує на увагу досвід Швеції, де діє система "солідарної політики зарплат", яка націлена на підвищення життєвого рівня в країні і побудована на принципах справедливого розподілу доходів пропорційно важкості праці до її результатів; скорочення розриву між мінімальною і максимальною заробітною платою; рівна оплата за рівну працю.

У Франції встановлюються єдині для всіх галузей економіки тарифні системи, які обумовлюються у галузевих договорах між профсоюзами та міністерством. Заробітна плата містить у собі дві частини: постійну (залежно від займаної посади) та змінну (залежно від ефективності праці). При застосуванні змінної частини використовують бальну оцінку ефективності праці за певними показниками, а саме: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, етика виробництва. Таким чином, в країні за допомогою засобів матеріального стимулювання здійснюється сильний вплив на ефективність і якість праці.

У Фінляндії мінімальна оплата праці обумовлюється в трудовому договорі і є різною для кожної галузі. Ставки заробітної плати визначаються "Централізованим договором", який є обов'язковим для всіх роботодавців. У договорі також встановлено тарифні сітки по спеціальностям, оплата наднормового часу, мінімальний рівень заробітної плати. Широкого використання набули пільги, пов'язані з графіком роботи (оплата неробочого часу), надання гнучкого графіку роботи, система "банк неробочих днів", оплата медичного страхування, суди за пільговою програмою тощо.

Дивлячись на досвід країн ЄС в Україні необхідно переглянути існуючу систему матеріального стимулювання, перейнявши їх досвід, задіявши такі засоби матеріального стимулювання, як підвищення мінімальної заробітної плати, допустимий рівень якої необхідно визначати згідно прожиткового мінімуму, зростання цін, місця проживання, умов праці; участь у прибутку підприємства, індивідуальні заохочення, винагорода за ефективну діяльність, доплати залежно від умов праці тощо.

Крім цього в Україні необхідно використовувати PFP – програму матеріального стимулювання праці, яка включає грошові виплати за виконання встановлених перед працівником цілей; програму розподілу прибутку (отримання певного відсотку від прибутку підприємства); спеціальні індивідуальні винагороди (премії за володіння навичками, за відданість підприємству).

Література:

1. Ришняк Н.М. Аналіз стимулів і мотивів праці як елемент оцінки трудоресурсного потенціалу підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2005. – №5 (71). – С. 64–68.

2. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників . – К.: Т-во «Знання», КОО, 2010. – 556 с. – С. 125-129.

3. Штаффельбах Б. Теоретичні основи та функції економіки персоналу // Проблеми теорії та практики управління.– 2008. – № 5. – С. 106.

4. Кокорєв В.П.Материально-денежная мотивація управлінської праці.hppt://dcn-asu/kokorev1/book.html. – 28 з.

5. .БородкинЛ.И. Про еволюції мотивації праці промислових робітників.hppt://hist.msu/Departmets/Ecohist/OBC/borodkin.htm.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ Й ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

Кобець І. С.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – д.е.н., професор Васильєв А. Й.

Забезпечення трудової дисципліни праці є обов'язковою умовою організації виробництва. Щоб спільна діяльність здійснювалася успішно, потрібно визначити місце кожного працівника в структурі виробничого процесу. Відносини у колективі та праця створюють той мікроклімат, що впливає на працездатність працівників та від чого залежить їхнє задоволення чи відповідно незадоволення своєю працею.

Відповідно до трудових правовідносин робітники зобов'язані дотримуватися дисципліни праці, яка полягає у дотриманні технологічної дисципліни, вимог охорони та техніки безпеки праці. Керівники підприємств зобов'язані розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на забезпечення нормальних умов трудового процесу, а також самим дотримуватися трудового законодавства. Воно вимагає, щоб у кожному підприємстві були правила внутрішнього розпорядку, затверджені загальними зборами колективу.

Рівень та стан трудової дисципліни залежить від багатьох факторів, а саме:

1. Організації праці та виробництва.
2. Системи матеріального та морального заохочення.
3. Рівня механізації, комп'ютеризації виробничих процесів.
4. Виховної роботи.
5. Стилю керівника.
6. Свідомості членів трудового колективу.

Дисципліна – це складне соціальне явище, і її вимоги є об'єктивними, оскільки диктуються розвитком виробництва, і суб'єктивними, бо