

*ГАНДЗЮК В.О.*, здобувачка вищої освіти, факультет управління та економіки, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

*ГРАМАТОВИЧ Ю.В.*, старший викладач, кафедра менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА**

Працівники є основним ресурсом будь-якого підприємства. Від їхньої продуктивності та ефективності залежить успіх підприємства на ринку. Тому одним із важливих завдань управління персоналом є створення ефективної системи стимулювання праці. Цей підхід включає в себе ряд заходів та стратегій, спрямованих на підвищення мотивації працівників, що призводить до збільшення їх продуктивності та залученості.

Стимулювання праці – це комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності, продуктивності та якості праці, а також на задоволення потреб працівників [1].

За допомогою стимулювання праці можна досягти таких цілей, як:

- збільшення обсягу та якості продукції;
- зниження витрат та збитків;
- підвищення конкурентоспроможності та рентабельності;
- покращення клімату та відносин у колективі;
- забезпечення задоволення та лояльності працівників;
- сприяння інноваційності та креативності;
- розвиток професійних навичок та компетенцій [2].

Однак, стимулювання праці не є простим та однозначним процесом, оскільки воно вимагає врахування багатьох факторів, таких як:

- індивідуальні особливості, потреби та цінності працівників;

- організаційні цілі, стратегії та ресурси;
- зовнішнє середовище, ринкова ситуація та законодавство;
- специфіка галузі, виду діяльності та технології;
- культурні, соціальні та етичні норми [2].

Перед тим як розглядати конкретні методи стимулювання праці, важливо розуміти різницю між мотивацією та стимулюванням праці. Мотивація - це внутрішній стимул, який підтримує особистий інтерес та бажання працювати на досягнення поставлених цілей. Стимулювання праці, навпаки, часто визначається як зовнішній вплив або система нагород і покарань, які призначені для збільшення ефективності праці.

Стимулювання праці може здійснюватися за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів.

Матеріальні стимули - це грошові та матеріальні винагороди, які виплачуються працівникам за їхню працю [3]. До матеріальних стимулів належать:

- заробітна плата – вона повинна бути справедливою і відповідати рівню кваліфікації працівника, його вкладу в результати праці та умовам праці;
- додаткові виплати – це грошові винагороди, які виплачуються працівникам понад заробітну плату. До них належать премії, надбавки, доплати, відпускні, компенсації за відрядження тощо;
- матеріальні винагороди – це матеріальні блага, які виплачуються працівникам як винагорода за їхню працю. До них належать подарунки, путівки на відпочинок, цінні подарунки тощо.

Нематеріальні стимули – це негрошові заходи, які спрямовані на підвищення мотивації працівників до праці [4]. До нематеріальних стимулів належать:

- моральні стимули – заходи, які спрямовані на визнання заслуг працівників і підвищення їхньої самооцінки. До моральних стимулів належать: похвала, подяка, заохочення, нагороди тощо;
- соціальні стимули – заходи, які спрямовані на задоволення

соціальних потреб працівників. До соціальних стимулів належать: створення комфортних умов праці, забезпечення працівників соціальним захистом, надання їм можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання тощо.

Вибір між матеріальним та нематеріальним стимулюванням залежить від багатьох факторів, таких як: цілі мотивації, характеристика працівників, фінансові можливості підприємства.

Цілі мотивації – матеріальне стимулювання ефективніше для досягнення таких цілей, як підвищення продуктивності праці, дотримання трудової дисципліни тощо. Нематеріальне стимулювання ефективніше для досягнення таких цілей, як підвищення творчості, ініціативи, лояльності працівників тощо.

Характеристика працівників – матеріальне стимулювання є більш ефективним для працівників, для яких важливі матеріальні потреби. Нематеріальне стимулювання є більш ефективним для працівників, для яких важливі нематеріальні потреби, такі як соціальне визнання, статус, можливість творчості тощо.

Фінансові можливості підприємства – матеріальне стимулювання є більш витратним, ніж нематеріальне. Тому, якщо підприємство має обмежені фінансові можливості, воно може зосередитися на нематеріальному стимулюванні.

Оптимальним є поєднання матеріального та нематеріального стимулювання. Такий підхід дозволяє задовольнити різні потреби працівників і підвищити їхню мотивацію до праці.

Таким чином, стимулювання праці в сучасному виробничому середовищі є важливим інструментом для досягнення високої ефективності та конкурентоспроможності. Компанії, які ретельно розробляють та впроваджують системи стимулювання, можуть очікувати позитивного впливу на робочий процес та загальний успіх бізнесу. Забезпечення справедливості, прозорості та врахування індивідуальних потреб працівників допомагає створити мотиваційне середовище, в якому кожен співробітник може відчувати

себе важливим і здатним досягати високих результатів.

**Список літератури:**

1. **Храпкіна В.В., Борецька Е.Т.** Сучасні методи стимулювання праці. Modern Economics. 2021. № 27. С. 215-220.
2. **Узун М. В.** Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2015. Вип. 2(12), Том 3. С. 112-117.
3. **Іваницька С.Б., Клітна М.Р.** Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства. Ефективна економіка. 2013. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478>
4. Нематеріальна мотивація: перелік дієвих способів підвищити залученість персоналу. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/nematerialna-motivatsiya-perelik-diyevih-sposobiv-pidvischiti-zaluchenist-personalu>

**Бібліографія: ГАНДЗЮК В.О., ГРАМАТОВИЧ Ю.В.** Стимулювання праці як інструмент підвищення ефективності виробництва / **В.О. ГАНДЗЮК, Ю.В. ГРАМАТОВИЧ** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2023 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2022. Т. 2 : Труді XIV-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2023» 26 грудня 2023 р. – 2023. С. 19-22