

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

Упродовж багатьох років в Україні, в процесі складних економічних перетворень, дуже гостро стоїть питання оплати праці й мотивації в бюджетній сфері. До працівників бюджетної сфери відносяться особи, які отримують заробітну плату згідно Постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Актуальність проблеми полягає у відсутності або використанні застарілих бюрократичних систем мотивації на фоні низьких посадових окладів. Узагальнюючі дослідження зазначимо, що система мотивації – це комплексний підхід в менеджменті, що передбачає взаємопов'язані заходи, які передбачають стимулювання працівників або трудового колективу для досягнення особистих цілей і спільних цілей організації.

Розглянемо формування системи мотивації на прикладі КНП «Бердянський районний центр первинної медико-санітарної допомоги» БРР (далі – Центр). Особливо актуальним питання підвищення якості праці лікарів та медперсоналу стає в умовах реформування медичної галузі України. Дана організація є бюджетною установою, тому оплата праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки, що обмежує можливості додаткового матеріального стимулювання. Необхідно направити усі зусилля на здобуття додаткового прибутку за рахунок підписання договору з Національною службою здоров'я України та збільшення кількості підписаних декларацій про надання гарантованого пакета послуг первинної медичної допомоги населенню з сімейним лікарем Центру. Впровадження системи преміювання за кількість підписаних декларацій з лікарем призведе до збільшення місячного прибутку Центру, ріст середнього заробітку медичних працівників та зменшення

«зрівнялівки» між медичним персоналом та допоміжним персоналом організації при рості мінімальної заробітної плати.

Для використання потенціалу нематеріальних важелів мотивації керівництву Центру варто звернути увагу на заохочення працівників до участі у суспільному житті, надання можливостей для підвищення кваліфікації, участі у конференціях, програмах перепідготовки.

Отже, формування сучасної актуальної системи мотивації працівників бюджетної сфери повинно стати стимулюючим фактором у збільшенні продуктивності праці, а в закладах охорони здоров'я ще й відображати індивідуальний внесок працівника у загальний результат роботи організації.

Яценко О.М., к.пед.н., доцент, Харків, НТУ «ХПІ»
Срабонян Т.Ф., магістрант, Харків, НТУ «ХПІ»

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Відкритий ринок праці спонукає шукати нові методи та прийоми в стимулюванні працівників, систематизувати їх, вдосконалювати існуючі на підприємствах системи мотивації, або створювати їх з «нуля».

Персонал для підприємства є специфічним ресурсом, результат роботи кожного окремого працівника якого, на відміну від обладнання, майже неможливо описати лінійно. Саме тому від ефективності роботи персоналу залежить ефективність діяльності підприємства.

Продуктивність праці персоналу на підприємствах залежить не тільки від кваліфікації, умов праці та розміру винагороди, а й від зацікавленості працівника в роботі та впливу на кінцевий результат – прибутковість.

Саме співпадіння цілей робітника та цілей підприємства дозволяє досягти максимального ефекту. Тому, для коригування та співвідношення цих цілей й направлення сумісних зусиль в одному напрямку, потрібно вибудовувати