

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Побережний Д.О.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Значення стимулювання праці як технології управління персоналом важко переоцінити, тому що воно виконує наступні основні функції, відзначені вітчизняними вченими:

- економічна функція виражається насамперед у тому, що стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, яке проявляється в підвищенні продуктивності праці і якості продукції;
- моральна функція визначається тим, що стимули до праці формують життєву позицію, моральний клімат в організації й у суспільстві в цілому. При цьому важливо забезпечити правильну й обґрунтовану систему стимулів з урахуванням традицій і історичного досвіду;
- соціальна функція забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через різні рівні доходів, які в значній мірі залежать від впливу стимулів на людей. Крім того, формування потреб, а в підсумку й розвиток особистості також визначаються організацією й стимулюванням праці в суспільстві.

У зв'язку із цим, завданням будь-якої організації в сфері керування персоналом повинна стати розробка такої системи стимулювання праці, яка сприяла б розвитку особистості працівника, гарантувала б йому високий рівень життя й відповідала вимогам сучасного суспільства.

Стимул, як відомо, є зовнішньою спонукальною причиною до якої-небудь діяльності. Тому, як зовнішня причина, стимул не залежить від працівника. Однак дієвість стимулу залежить від якості й глибини його сприйняття працівником. Мотив на відміну від стимулу являє собою внутрішнє спонукання людини до праці й у певній мері може усвідомлюватися працівником.

Зрозуміло, що стимули й мотиви по суті явища взаємозалежні. Тому стимулювання праці можна визначити як вплив системи керування організацією на мотиваційну структуру особистості працівника з метою одержання певного результату за допомогою спрямованого впливу.