Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати

УДК 332.012.331.101.03 Степанова Е.Р.

Наведено перелік найбільш використовуваних у сучасній практиці стимулювання трудової діяльності премій, надбавок і доплат. На основі проаналізованих літературних та електронних джерел було обрано 28 індикаторів стимулюючого характеру, що, на думку автора, мають найбільш значний вплив на процес формування змінної частини заробітної плати. Представлено експертну таблицю системи показників стимулюючого характеру із виділенням трьох груп показників, що було сформовано за частотою згадування: показники безпосереднього впливу, показники часткового впливу та показники ймовірного впливу.

Ключові слова: система показників стимулюючого характеру, змінна частина заробітної плати, ключові показники ефективності, система винагород, матеріальне стимулювання трудової діяльності.

Система показателей стимулирующего характера и ее влияние на переменную часть заработной платы

УДК 332.012.331.101.03 Степанова Э.Р.

Представлен перечень наиболее используемых в современной практике стимулирования трудовой деятельности премий, надбавок и доплат. На основе проанализированных литературных и электронных источников было выбрано 28 индикаторов стимулирующего характера, которые, по мнению автора, имеют наиболее значимое влияние на процесс формирования переменной части заработной платы. Представлено экспертную таблицу системы показателей стимулирующего характера с выделением трёх групп показателей, которые были сформированы по частоте упоминания: показатели непосредственного влияния, показатели частичного влияния, показатели вероятного влияния.

Ключевые слова: система показателей стимулирующего характера, переменная часть заработной платы, ключевые показатели эффективности, система вознаграждений, материальное стимулирование трудовой деятельности.

Scorecard of incentives and its impact on the variable part of the salary

UDC 332.012.331.101.03 E.Stepanova

The list of bonuses, wage premiums and supplements which are most used in the modern practice of workfare has been presented. 28 incentives indicators which, according to the author’s opinion, have a significant influence on the formation of the variable part of the salary have been chosen on the basis of the analyzed literature and electronic sources. Expert table of the scorecard of incentives with development of three groups of indicators, which have been formed by the frequency of mention: indicators of direct influence, indicators of partial influence, and indicators of possible influence have been presented.

Key words: scorecard incentives, variable part of the salary, key performance indicators, reward system, financial stimulation of labor activity.

У сучасних умовах формування ефективної системи матеріального стимулювання трудової діяльності, що забезпечує конкурентні переваги у використанні трудових ресурсів, є найважливішою умовою зростання результативності діяльності підприємств України. Однак ефективність системи значною мірою залежить від адекватності використання набору матеріальних стимулів в реальних економічних умовах. Наразі майже не існує в готовому вигляді системи показників, що буде орієнтованою саме на змінну частину заробітної плати. Використання такої системи в майбутньому дасть змогу більш ефективно формувати та використовувати стимулюючу функцію оплати праці.

Актуальність даної проблеми підтверджують праці вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, аспекти матеріального стимулювання трудової діяльності сформовані в працях зарубіжних авторів: Дж. Аткінсона, М. Мескона, Ф. Тейлора, Г. Десслера та ін. Істотний внесок у розвиток теорії та практики матеріального стимулювання трудової діяльності у вітчизняній економіці Д. Богиня, В. Веснін, Н. Гавкалова, О. Грішнова, О. Єгоршин, А. Кібанов, А. Колот [1], Г. Куліков, В. Лагутін, А. Садєков ,Й. Завадський, Г. Щьокін та ін.

Метою даної статті є дослідження стимуляційних факторів в системі винагород трудової діяльності, що були згруповані за ступенем впливу на процес формування змінної частини заробітної плати.

Одним із найважливіших етапів моделювання індикаторів стимулюючого характеру є визначення показників, які потенційно можуть впливати на зростання стимулюючого фонду.

Набір показників було обрано внаслідок аналізу економічної літератури [2,3], колективних договорів, галузевих та регіональних угод.

Процес формування відбувався шляхом аналізу видів премій, доплат та надбавок, що є поширеними та широко вживаними на підприємствах української промисловості.

Це надбавки за сумісництво професій та виконання додаткових обов’язків; за класність водіям та машиністам; за вчені ступені та звання, почесні звання, що були встановлені державою; персональні надбавки керівникам за кваліфікацію; за високу професійну майстерність працівників; за високі досягнення в праці службовців; за вислугу років; за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи; за знання та використання іноземних мов тощо.

Щодо доплат, то було виділено наступні доплати: за несприятливі та шкідливі умови праці; за роботу за технічно обґрунтованими нормами; за роботу у вечірню (з 18-00 до 22-00) та нічну (з 22-00 до 6-00) зміни; за керівництво бригадирам та керівникам підрозділів; за ненормований робочий день; за наднормові години; за роботу у вихідні та святкові дні;

за виконання державних обов’язків; особам, які не досягли вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їхньої щоденної роботи; робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи за нижчими тарифними розрядами (тобто виплата різниці між тарифною ставкою робітника виходячи з його фактичного розряду і тарифною ставкою, установленою для роботи, що виконується); за час простою не з вини працівника; у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника; за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; на період освоєння нових норм трудових затрат; бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи; за завідування господарством; за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу за вахтового методу організації робіт або за підсумковим обліком робочого часу і в інших подібних випадках та багато інших [4].

Щодо премій, то головними умовами преміювання трудової діяльності були виділені наступні: за збільшення обсягів товарної продукції, робіт та послуг; за зростання продуктивності праці, у випадку коли попит на продукцію перевищує пропозицію; за підвищення якості продукції, робіт та послуг та їх конкурентоспроможності; за своєчасне та дострокове введення об’єктів в експлуатацію; за впровадження винаходів та раціоналізаторських пропозицій в НДІ, КБ та підприємствах;

економію ресурсів (матеріальних, технічних, фінансових та енергетичних); за зниження собівартості продукції; за наявність балансового або чистого прибутку; за підвищення технічного рівня продукції; за виконання договірних зобов’язань перед покупцями продукції щодо її своєчасного відвантаження; за зниження трудомісткості продукції; за вислугу років; за підсумками року; за загальні показники роботи.

Внаслідок аналізу можливих причин нарахування матеріальної винагороди було відібрано 28 індикаторів стимулюючого характеру [5,6]. Це наступні показники: трудомісткість; трудові витрати на 1 грн. товарної продукції; номінальний фонд робочого часу; трудовий внесок; розмір коштів, виділених для преміювання; участь у прибутках; мінімізація повернення продукції та скарг щодо її якості; зниження собівартості продукції, товарів або послуг; зростання продуктивності трудової діяльності; мінімізація часу циклу виробництва продукції, товарів або послуг; економія запасів, що не впливає на якість продукції, товарів або послуг; зменшення часу виконання завдання; питома вага вчасно виконаних замовлень; зростання показників якості продукції, товарів або послуг; розробка нової продукції; рівень виконання робіт підвищеної складності; зменшення скарг щодо браку продукції, товарів та послуг; збільшення об’ємів продажів продукції, товарів або послуг; рентабельність обсягу продажів; рівень кваліфікації; розмір фонду оплати праці; рівень раціоналізаторської активності; рівень творчої активності; зростання рівня оперативності виконання робіт; рівень стимулювання організаційних пропозицій; рівень стимулювання трудової діяльності.

Для формування переліку індикаторів стимулюючого характеру недостатньо лише навести ряд показників. В подальшому використанні в нагоді буде формування інформативної бази джерел інформації щодо отримання того чи іншого показника.

Наступним кроком формування комплексної системи показників стимулюючого характеру є побудова експертної таблиці індикаторів.

Для більш зручного уявлення про загальний вигляд таблиці наведемо її нижче. Відобразимо декілька показників за частотою їх використання.

Відповідно до наведеної таблиці було виділено наступні групи показників: показники безпосереднього впливу (від 9 згадувань і вище); показники часткового впливу (від 5 до 8 згадувань); показники ймовірного впливу (від 4 згадувань і нижче).

Отже, до першої групи доцільно віднести такі показники стимулюючого характеру, що мають найбільший вплив на формування мотивуючої частини фонду оплати праці на підприємствах української промисловості. До групи показників часткового впливу згідно проведеного налізу відносимо показники, чий рівень впливу носить змінний характер. Показники ймовірного впливу характеризуються мінімальною вагою в процесі накопичення фонду матеріального стимулювання.

Зауважимо, що наведений перелік показників не є обов’язковим для використання на українських підприємствах. Він носить рекомендаційний характер та зображує найбільш поширені індикатори, що можуть впливати на формування мотивуючої частини фонду оплати праці.

Таблиця 1

Експертна таблиця аналізу показників стимулюючого характеру

|  |  |
| --- | --- |
| Найменування показника | Частота згадування |
| Трудомісткість | 8 |
| Трудові витрати на 1 грн. товарної продукції | 11 |
| Номінальний фонд робочого часу | 5 |
| Трудовий внесок | 11 |
| Розмір коштів, виділених для преміювання | 10 |
| Участь у прибутках | 4 |
| Стаж роботи на посаді | 11 |
| Мінімізація повернення продукції та скарг щодо її якості | 6 |
| Зниження собівартості продукції, товарів або послуг | 5 |
| Зростання продуктивності трудової діяльності | 17 |
| Розробка нової продукції | 5 |
| Збільшення об’ємів продажів продукції, товарів або послуг | 2 |
| Рентабельність обсягу продажів | 3 |
| Рівень середньої заробітної плати | 9 |
| Рівень раціоналізаторської активності | 6 |
| Рівень стимулювання організаційних пропозицій | 7 |

Таким чином, для найбільш результативного впровадження та використання стимуляційного алгоритму на українських підприємствах, за умови необхідності удосконалення системи винагород, слід виділити найбільш вагомі індикатори, з урахуванням специфіки діяльності підприємства, та приймаючи їх за ключові показники ефективності розраховувати розмір стимулюючих виплат та винагород.

Щодо перспективи подальших досліджень, то можна зробити акцент на більш розширеному переліку індикаторів із врахуванням найбільш пріоритетних галузей виробництва певного регіону чи групи областей. Чим досконалішим є вибірка показників, тим більша вірогідність розробки дійсно об’єктивної системи винагород у матеріальному стимулюванні трудової діяльності.

Література: 1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. - 345 с. 2. Менеджмент персоналу: Навч. Посібник. Вид. 2-ге без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. - 478 с. 3. Лук’янченко Н.Д., Дороніна О.А. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: Монографія. – Донецьк, 2006. – 212 с. 4. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с. 5. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємства. Монографія / Л.М. Малярець, А.В. Штереверя. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 180 с. 6. Кизим М.О., Пилипенко А.А., Зінченко В.А. Збалансована система показників: Монографія. - Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. - 192 с. 7. Череп А.В. Взаємозв’язок мотивації праці і показників використання персоналу / А.В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №1. – С.117-123. 8. Трифонова О.В. Теоретичні та практичні підходи до організації системи матеріального стимулювання праці / О.В. Трифонова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №7. – С.206-213.

References: 1. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu: Pidruchnyk [Personnel motivation: textbook edition]. – K.: KNEU, 2002. – 345 p. 2. Menedzhment personalu: navch.posibnyk. Vyd. 2-he bez zmin [Personnel management: tutorial edition. Vol.2 without changes] / V.M. Daniuk, V.M. Petiukh, S.O. Tsymbaliuk ta in. - K.: KNEU, 2006. – 478 p. 3. Lukianchenko N.D., Doronina O.A. Upravlinnia systemoiu oplaty pratsi na promyslovomu pidpryiemstvi: Monografiia [Wage system management at the industrial enterprise: monographic edition] – Donetsk, 2006. – 212 p. 4. Koctyshyna T.A. Konkurentospomozhna systema oplaty pratsi: problem teorii ta praktyky: Monografiia [Competitive wage system: problems of theory and practice: monographic edition]. – Poltava: RVV PUSKU, 2008. – 389 p. 5. Zbalansovana systema pokaznykiv v otsintsi diialnosti pidpryiemstva. Monografiia [Balanced Scorecard in the valuation of the enterprise. Monographic edition] / L.M. Maliarets, A.V. Shtereveria. – Kharkiv: Vyd. KHNEU, 2008. – 180 p. 6. Kyzym M.O., Pylypenko A.A., Zinchenko V.A. Zbalansovana systema pokaznykiv: Monografiia [Balanced Scorecard: Monographic edition]. – X.: VD «INZHEK», 2007. – 192 p. 7. Cherep A. V. Vzaiemozviazok motyvatsii pratsi i pokaznykiv efektyvnosti personalu [The interrelation of motivation and personnel performance] / A.V. Cherep // Aktualni problem economiky. – K.: VNZ «Natsionalna akalemiia upravlinnia». – 2013. - №1. – Р. 117-123. 8. Tryfonova O.V. Teoretychni ta praktychni pidkhody do orhanizatsii systemy materialnogo stymuliuvannia pratsi [Theoretical and practical approaches to the organization of the material incentives system] / O.V. Tryfonova // Aktualni problem economiky. – K.: VNZ «Natsionalna akalemiia upravlinnia». – 2011. - №7. – Р. 206-213.

Автор статті

аспірант кафедри управління

персоналом та економіки праці Степанова Е.Р.

Завідувач кафедри управління

персоналом та економіки праці,

д.е.н., проф. Назарова Г.В.

Науковий керівник,

д.е.н., проф. Назарова Г.В.