

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СИСТЕМА ПРЕМІЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто основні форми системи преміювання. Визначено вимоги до організації ефективної системи преміювання на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены основные формы системы премирования. Определены требования к организации эффективной системы премирования на предприятии.

Annotation. The basic forms of bonus system are considered. Requirements for organization of the effective bonus system on an enterprise are defined.

Ключові слова: система преміювання, премія, мотивація, персонал, система оплати праці.

Нераціональне використання виробничих ресурсів, неефективне використання робочого часу робітниками, небажання робітників досконало виконувати свої обов'язки – з цими проблемами в процесі своєї діяльності стикається майже кожне підприємство. Одним із шляхів її вирішення, а також важливим засобом підвищення матеріальної зацікавленості працівників у покращенні кінцевих результатів господарської діяльності є система преміювання. Преміювання – це винагорода за працю, яка стосується додаткового стимулювання праці.

Проблеми мотивування як важливого напряму формування системи управління підприємством постійно привертають увагу вчених-економістів. Значний внесок у розвиток теорії мотивації персоналу, у тому числі у вивчення систем преміювання, зробили зарубіжні вчені: М. Альберт, К. Алдерфер, Р. Барденс, Ф. Беккер, В. Врум, Г. Гант, Ф. Герцберг, Г. Кемпе, Д. Макгрегор, А. Маслоу. Важливими є наукові досягнення провідних українських вчених Д. Богині, П. Беленького, О. Виханського, В. Герасимчука, І. Герчікової, В. Голікова, В. Гончарова, В. Гейця, О. Грішньої, В. Гуменюка та ін. Проте окремі питання щодо подальшого вивчення проблеми вдосконалення системи преміювання на підприємстві в умовах ринкової економіки потребують подальшого розгляду.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування ефективної системи преміювання на підприємстві.

У сучасній економічній науці існує багато визначень поняття "система преміювання", але усі вони подібні між собою, тому їх можна об'єднувати в одне визначення. Система преміювання – це система виплат працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою заохочення до досягнення успіхів, виконання зобов'язань та стимулювання їх подальшого кар'єрного зростання. Преміальна система оплати праці передбачає виплату премії певному колу осіб на підставі заздалегідь встановлених конкретних показників і умов преміювання, обумовлених положеннями про преміювання [1, с. 132].

Економічна наука виділяє дві основні форми системи преміювання:

преміювання, передбачене системами оплати праці;

преміювання як окремий вид заохочення, яке відбувається поза межами систем оплати праці.

Преміювання, передбачене системою оплати праці, передбачає виплату премій з певною періодичністю (річна, квартальна, за півріччя, за місяць та ін.) певному колу працівників. Такі премії виплачуються на підставі розроблених в організації конкретних показників праці та умов преміювання [2]. Це, як правило, спеціальні системи преміювання. До них можна віднести, наприклад, премії за економію сировини, матеріалів; за виготовлення продукції високої якості; за своєчасне відвантаження продукції та ін. Ця форма має свої переваги, оскільки робітник, влаштувавшись на роботу, вже напевно знає, що за успішне виконання завдання для нього передбачена преміальна винагорода, тому це стимулює його на ефективне здійснення своїх обов'язків.

Преміювання, яке відбувається поза системою оплати праці, передбачає одноразові премії, які можуть нараховуватися за конкретні успіхи в роботі або виплачуються на честь знаменних подій – до державних свят, ювілеїв галузі, організації або конкретного працівника [2]. Ця форма системи преміювання є не менш ефективною, адже премії передбачені лише найкращим працівникам підприємства, які найефективніше виконують свою роботу, а визначений обсяг роботи, після виконання якого виплачується премія, не передбачений, як це відбувається згідно зі згаданою формою системи преміювання.

У комплексі проблем, безпосередньо пов'язаних із формуванням якісно нових мотиваційних настанов працівників, винятково важлива роль належить удосконаленню системи преміювання персоналу за досягнення певних кількісних і якісних результатів діяльності.

Обов'язковими складовими будь-якої преміальної системи мають бути:

показники та умови преміювання;

визначення розмірів премій та джерел виплати;

перелік категорій персоналу, які підлягають преміюванню;

визначення періодичності преміювання та порядку виплати премій [3, с. 323].

Дотриманням певних вимог до розробки системи преміювання можливо забезпечити найприйнятніший вплив на поведінку персоналу через матеріальне стимулювання.

Перша вимога: показники і умови преміювання повинні, по-перше, відповідати завданням, що стоять перед

колективом та конкретним виконавцем, а по-друге, реально залежати від трудових зусиль певного колективу або певного працівника [3, с. 323].

Друга вимога: важливо, щоб кількість показників і умов преміювання була обмеженою [3, с. 323]. Так, за великої кількості втрачається наочність зв'язку системи преміювання з основними завданнями виробництва і основними результатами діяльності колективу (працівника). До того ж, зростає ймовірність їх невиконання, що стає чинником демотивації.

Третя вимога: принципово важливо, щоб показники і умови преміювання, які закладаються в преміальну систему, не суперечили один одному [3, с. 324], тобто мотиваційний вплив одних не повинен спричиняти погіршення інших.

Четверта вимога: необхідно передбачити обґрунтування розміру премії, тобто забезпечити відповідність розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника [3, с. 326]. Виходячи з принципу "така ж премія за такі ж додаткові зусилля", можна зробити висновок, що в разі використання кількох показників преміювання більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого потребує більших трудових зусиль.

П'ята вимога: до переліку працівників, яких належить преміювати, слід включати тільки тих, які можуть безпосередньо вплинути на підтримання вже досягнутих (високих або принаймні прийнятних) чи на поліпшення вихідних рівнів показників преміювання [3, с. 327]. Інакше кажучи, працівників, які не здатні змінити ситуацію на краще у певній сфері виробництва (адже це від них не залежить), за такими показниками не варто преміювати взагалі.

Шоста вимога: під час проектування такої складової преміальної системи, як періодичність преміювання (за місячні, квартальні, річні результати чи одноразово), слід урахувати особливості організації виробництва і праці, характер показників преміювання, наявність відповідного обліку результатів діяльності за конкретний період [3, с. 328]. Так, робітників преміюють за поточні результати основної діяльності, як правило, щомісяця. Саме така періодичність сприяє мотивації праці робітників.

Розглянуті вимоги є основними, але ними не обмежуються вимоги до розробки ефективної системи преміювання.

Дотримання наведених вимог сприятиме збільшенню мотиваційного потенціалу преміальних положень, формуванню систем оплати праці, які забезпечують підвищення трудової активності персоналу і спрямування її на досягнення як особистої мети, так і цілей організації в цілому.

Таким чином, система преміювання є важливою частиною діяльності підприємства. Адже премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну працю, що веде за собою підвищення технічного рівня та якості продукції. А дотримання основних вимог до розробки системи преміювання підприємством, що є основою раціональної системи преміювання, призведе до максимального стимулювання робітників і, як наслідок, забезпечить високу продуктивність праці на підприємстві.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 267 с. 2. Петрова С. Что такое премирование // Сайт HR100 "Управление персоналом: 100 % практика" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article06/>. 3. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.