

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРЕМИРОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Рассмотрена роль системы премирования в повышении эффективности трудовой деятельности. Дана характеристика основных видов материального стимулирования работников. Представлены практические рекомендации по повышению эффективности системы стимулирования на предприятии.

Анотація. Розглянуто роль преміювання в підвищенні ефективності трудової діяльності. Дано характеристику основних видів матеріального стимулювання працівників. Наведено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи стимулювання на підприємстві.

Annotation. The role of system of awarding in increase of efficiency of labour activity is considered. The characteristic of principal views of material stimulation of workers is given. Practical recommendations about increase of a system effectiveness of stimulation at the enterprise are presented.

Ключевые слова: премирование, мотивация, система стимулирования, материальное стимулирование.

Человеческий ресурс является особым ресурсом, несмотря на различные профессиональные и личные характеристики. В отличие от оборудования и капитала, людей невозможно просто купить. Человек не управляем с помощью прямого воздействия. Поэтому эти воздействия должны соответствовать внутренним желаниям и потребностям человека и благотворно влиять на деятельность предприятия. На сегодняшний день перед руководством большинства предприятий остро стоит проблема повышения трудоспособности персонала. Поэтому для того, чтобы в сознании человека сформировалось желание работать, на предприятии должна быть правильно сформирована система мотивации.

Данным вопросом занимались многие отечественные ученые. Так, различные аспекты организации оплаты труда работников производственной сферы исследованы учеными И. Бондарем, М. Волгиным, Ю. Кокиным, А. Колотом, Э. Либановой, И. Ломановым, Н. Павловской, А. Чухно, Р. Яковлевым, Г. Ярощенко и др.

Эти ученые исследовали практику организации оплаты труда работников, в том числе изменения в системе организации оплаты труда и материального стимулирования. Кроме того, они предложили новые подходы к оплате труда и направления усовершенствования действующих подходов в организации оплаты труда. Однако предлагаемые подходы в организации оплаты труда работников отработаны еще недостаточно.

Поэтому целью данного исследования является теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы премирования на предприятии.

По мнению руководства многих предприятий, стимулирование – это метод решения проблем повышения эффективности труда, который побуждает работников лучше выполнять их трудовую деятельность.

В настоящий момент на трудовую деятельность работников предприятия оказывают влияние такие факторы, как:

- деньги, которые позволяют получать определенные блага;
- оценка деятельности, заставляющая поддерживать качество работы;
- социальная значимость как в своем коллективе, так и в различных общественных кругах.

Внедрение материальных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат. Поэтому самой распространенной формой стимулирования является материальное стимулирование. Материальное стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду. Именно это и позволяет получить предприятию определенную прибыль и покрыть издержки работодателя [1].

Существует два основных вида материального стимулирования:

1) стимулирование денежными средствами – это оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и др.;

2) стимулирование различными материальными благами – квартиры, предметы быта и др.

Важными инструментами материального стимулирования являются доплаты, надбавки к заработной плате, компенсации, премирование.

Доплата является вознаграждением за какие-либо дополнительные результаты труда. Доплату получает тот, кто является участником дополнительных результатов труда. При снижении работоспособности персонала доплаты не только уменьшаются, но и снимаются вообще.

Надбавки – это денежные выплаты сверх заработной платы.

Компенсацией являются денежные выплаты, которые установлены в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими определенных обязанностей [2].

Однако важнейшим инструментом стимулирования персонала предприятия является премирование. Премия стимулирует повышение результатов. Но, несмотря на это, премия имеет неустойчивый характер. Ее величина может

устанавливать зависимо от особенностей организации производства и наличия соответствующего бухгалтерского и оперативного учета. Именно этот фактор и является главным отличием премии от доплаты к зарплате.

На сегодняшний день многие предприятия сталкиваются с проблемой стимулирования работников. Это свидетельствует о том, что рассматриваемая система премирования существует лишь формально. Такая ситуация возникает из-за того, что руководство предприятий четко не может сформулировать и довести до персонала свои требования. Часто персоналу не хватает профессиональных знаний и навыков для выполнения указаний руководства. Кроме того, система стимулирования имеет много недостатков, а именно: предлагаемые стимулы часто противоречат моральным мотивам работников; программа стимулирования противоречит устоявшейся культуре предприятия, и, помимо этого, предлагаемые стимулы не имеют большого значения для людей. Например, доказано, что денежные стимулы (премии и штрафы) влияют на мотивацию только в том случае, если их размер составляет не менее 20 % от постоянной зарплаты [3].

Существуют различные виды премий:

в зависимости от категорий персонала различают: премирование отдельных категорий персонала (рабочих, руководителей, специалистов или служащих) и премирование для всех категорий персонала (например, премирование за выслугу лет или за общие результаты работы);

в зависимости от времени выплаты: по итогам работы за месяц, за квартал, за год;

в зависимости от периодичности выплат: регулярное и единоразовое премирование.

На основании проведенного исследования автором предложены следующие практические рекомендации по повышению эффективности системы стимулирования работников на предприятии:

1. Проведение для всех руководителей предприятия (и менеджеров по персоналу в том числе) обучающих курсов и тренингов по вопросам как материальной, так и психологической мотивации персонала.

2. Диагностика существующей системы стимулирования труда в организации: анализ особенностей культуры предприятия, особенностей рабочих мест и условий труда, то есть диагностика работы с документами различного характера, интервью с руководителями и сотрудниками.

3. Изучение особенностей существующей системы оплаты труда в организации, анализ всей доступной информации для определения оптимального размера оплаты труда работников.

4. Разработка и обоснование постоянных частей заработной платы, то есть определение или корректировка нормативных показателей результатов, определение квалификационных надбавок и доплат за особые условия труда.

5. Разработка переменной части заработной платы. На данном этапе следует анализировать возможности использования в организации различных видов премий, таких, как премия по индивидуальным результатам, премия за вклад в работу подразделения, целевая премия, премия по общим результатам работы компании.

6. Разработка неденежных видов и форм стимулирования, а именно: выработка разнообразных стимулов (натуральных, моральных, организационных и др.) с учетом специфики организации, требований ее руководителей, особенностей работников и рабочих мест, организационной культуры компании, опыта других организаций.

Таким образом, можно сделать вывод, что производительность труда и качество, а также количество произведенной продукции зависят от формы материального стимулирования и оплаты труда. Разносторонние меры по совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической роли как стимула для расширения и развития производства.

Научн. рук. Мельник В. И.

Литература: 1. Адамчук В. В. Экономика труда : учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев ; под ред. В. В. Адамчука. – М. : ЗАО "Финстатинформ", 1999. – 431 с. 2. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. – М. : ОАО "Изд-во "Экономика", 1998. – 255 с. 3. Журнал "Заработная плата. Расчет. Учет. Налоги" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dis.ru>.