

Гончаренко І.М., к.е.н., доц., Шульга Я.В., магістр

Київський національний університет технологій та дизайну

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ-ПІДПРИЄМЦІВ

Анотація. У статті розглянуто систему стимулювання праці працівників підприємств, визначено недоліки системи оплати праці в Україні, запропоновано заходи удосконалення матеріального стимулювання працівників.

Ключові слова: персонал підприємства, матеріальне стимулювання, система оплати праці, заробітна плата.

Гончаренко І.Н., к.э.н., доц., Шульга Я.В., магистр

Киевский национальный университет технологий и дизайна

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье рассмотрена система стимулирования труда работников предприятий, определены недостатки системы оплаты труда в Украине, предложены меры совершенствования материального стимулирования работников.

Ключевые слова: персонал предприятия, материальное стимулирование, система оплаты труда, заработная плата.

Goncharenko I., Shulga Ya.

Kyiv National University of Technologies and Design

IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF MATERIAL INCENTIVES FOR ENTERPRISE EMPLOYEES

Abstract. In the article the author considers the system of stimulation of labor of employees of enterprises, identified deficiencies of the system of remuneration in Ukraine, defines proposition to improve the material incentives of employees.

Keywords: staff of the enterprise, material stimulation, wage system, wages.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Успішна реалізація стратегічних і тактичних завдань підприємства можлива лише за відповідної мотивації його персоналу. Сучасні власники, керівники, і менеджери всіх рівнів в рамках своїх посадових функцій повинні розуміти і враховувати в управлінській діяльності, що на діяльність конкретного працівника в процесі праці значний вплив мають різні мотиви, потреби, стимули, цілі. Матеріальна винагорода у вигляді оплати праці, використання різних видів трудових і соціальних пільг, безсумнівно, робить істотний вплив на активність персоналу і його інтерес до роботи.

Постановка завдання. Метою даної статті є виявлення шляхів удосконалення системи матеріального стимулювання праці працівників підприємств.

Основні результати дослідження. Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності праці персоналу, а вона, насамперед, від організації та механізмів формування заробітної плати. Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства. Під ефективним стимулюванням праці необхідно розуміти створення такої системи стимулювання, яка б могла забезпечити поєднання високих економічних результатів діяльності підприємства та оптимізувати його витрати на досягнення цих результатів. У сукупності видів стимулювання праці

працівників особливе місце посідає заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою.

При розробці заходів удосконалення організації праці на підприємстві найбільш доречним є підхід, коли керівництвом одночасно розробляється та взаємоузгоджується система мотивації персоналу як стратегія організації праці та система стимулювання персоналу як тактика організації праці. Теорія та практика накопичили різні підходи до вдосконалення систем мотивації та стимулювання працівників. Практичне втілення системи мотивації та стимулювання працівників обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів: економічних, адміністративних, організаційно-виробничих, морально-психологічних, соціальних.

Матеріальні системи можуть бути, у свою чергу, розділені на три великі групи систем:

- системи, пов'язані з виплатою заробітної плати;
- системи, засновані на соціальних виплатах, пільгах та послугах;
- системи, засновані на доходах від власності.

Ставка в стимулюванні завжди робилася на заробітну плату. За своєю питомою вагою у витратах на матеріальне стимулювання вона складала основну частину, і багато років головна увага приділялася розробці систем, що стимулюють заробітну плату. Заробітна плата є основним засобом відтворення робочої сили, задоволення матеріальних і культурних потреб працівника і його сім'ї, була і залишається головним джерелом грошових доходів працівників, використовується як важливий економічний стимул праці. Згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004 р., до заробітної плати належить основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2, с. 6]. Стимулююча дія заробітної плати виявляється через її організацію, відповідну побудову і використання її підсистем: тарифної системи, форм заробітної плати, преміальних систем. І у зв'язку з цим чимале значення надається визначенню принципів або загальних вимог до організації заробітної плати.

Принципи з позиції стимулювання на основі заробітної плати не тільки праці і її результатів, але й поведінки.

1. Організація заробітної плати і побудова її елементів повинні бути орієнтовані на такий рівень оплати праці, яка б породжувала у працівників зацікавленість не тільки у виконанні заздалегідь встановлених норм (а якщо це необхідно і їх перевиконанні), але й такій поведінці, яка б відповідала досягненню цілей підприємства.

2. Заробітна плата не обов'язково повинна бути пов'язана з конкретними результатами праці, але і не повинна бути оплатою за посаду, за заняття того або іншого робочого місця, за явку на роботу, вона повинна залежати від виконання працівником визначених для нього належних, професійних функцій. Причому ці функції по винні бути представлені як сукупність норм і правил поведінки на робочому місці, виробничому цеху і підприємстві, включаючи не тільки виконання встановлених виробничих операцій, але і виконання всіх тих робіт, які можуть виникнути.

3. Встановлення таких співвідношень в оплаті між працівниками різних професій і кваліфікацій, що займають різні робочі місця за їх умовами, значущістю і відповідальністю на підприємстві, які були б визнані працівниками як справедливі і правильно оцінені в системі розподілу праці на підприємстві.

4. Виключення в оплаті праці всякої дискримінації.

5. Безумовна, своєчасна виплата заробітної плати в певних розмірах. Будь-які затримки з виплатами заробітної плати підривають авторитет підприємства, погіршують до нього ставлення з боку працівників.

Соціальні виплати, пільги і послуги матеріального характеру, що надаються працівникам підприємством, як правило, не розглядалися в нашій історії як стимули результатів праці і поведінки працівників. У період же економічних реформ 90-х років минулого сторіччя їх використання як засобів матеріальної підтримки працівників явно звузилося. Як говорить досвід західних країн, у розвитку соціальних виплат, пільг і послуг матеріального характеру таїться чималий стимул зростання продуктивності праці працівників підприємств. Використання їх як система стимулювання дозволяє в першу чергу впливати на поведінку працівників. Системи, засновані на соціальних виплатах, пільгах та послугах. Надання послуг регламентується або колективними договорами (угодами) між підприємцями і профспілками, або вони надаються відповідно до рішень адміністрації підприємств. За своєю суттю соціальні послуги підприємства є матеріальними благами в грошовій або безгрошовій формі, які надаються з метою поліпшення умов життя і роботи працівників даного підприємства. Якщо говорити про грошову форму, то це, наприклад, пенсії або оплата відпусток. Якщо про безгрошову, то це, наприклад, безкоштовний проїзд працівників у заводському автотранспорті або безкоштовний обід на підприємстві. Путівки, квитки, напрями й інші документи, які використовуються при наданні соціальних послуг, є лише підтвердженням права особи на певні матеріальні блага. Будь-які соціальні послуги є для працівника додатковим доходом до його заробітної плати. Якби таких послуг не було, то працівник за отримання аналогічних матеріальних благ повинен був би заплатити зі своєї кишені, зі своєї заробітної плати. При їх наявності працівник економить на соціальних послугах і може цю економію витратити на інші свої цілі. Звідси зацікавленість працівника в соціальних послугах, а отже, можливість їх використання як стимул поліпшення тих або інших показників роботи, здійснення тих або інших дій. Якби соціальні послуги не могли б використовуватися як реальний, дієвий стимул, то їх би не застосовували на підприємстві. При всій можливій гуманності окремих з них, якщо від використання соціальних послуг не буде ніякої соціально-економічної вигоди підприємству, вони не будуть застосовуватися. Соціальні послуги, що надаються підприємствами, безперечно, можуть надавати активну дію на загальну позитивну мотивацію працівників на роботу і поведінку. Розвиток соціальних послуг на підприємстві позитивно впливає на створення хорошого мікроклімату на підприємстві, сприяє формуванню єдиного соціально інтегрованого колективу.

В умовах розвинених ринкових країн прибуток підприємства є реально отриманий ним чистим доходом, що відображає економічні підсумки роботи. Визначення частини прибутку, що направляєється на розподіл між працівниками, – це визнання того, що працівники, персонал, людський ресурс разом з іншими ресурсами виробництва створили чистий дохід, і тому працівникам належить певна частина цього доходу. Тільки за такого підходу до господарювання можна чекати відповідного відгуку від працівників підприємства, усвідомлення того, що вони мають пряме відношення до кінцевих економічних результатів роботи підприємства. Що стосується конкретної величини долі прибутку, що розподіляється між працівниками, то вона може бути різною і залежати від різних чинників, як, наприклад, від невідкладних заходів щодо модернізації виробництва, так і від його трудомісткості. Всі ці чинники повинні бути предметом ретельного розгляду менеджерами від імені власників і представниками трудового колективу з тим, щоб рішення було усвідомленим і могло бути визнане колективом справедливим у даних умовах. У цій логічній схемі і полягає стимулювання поведінки колективу в досягненні цілей підприємства. Прибуток між

працівниками слід розподіляти за внесками кожного в загальні результати роботи, які можна виміряти річним заробітком працівників.

Висновок. Оплата праці повинна забезпечити відтворення здатності до праці та якість життя на нормальному рівні й водночас спонукати працівника до оптимальних дій у межах своєї компетенції. Ці функції тісно поєднані й реалізуються одночасно. Проте, природно, з позиції роботодавця-підприємця, стимулююча функція сприймається як основна, оскільки вона безпосередньо сприяє досягненню його мети.

Мотиваційний механізм заробітної плати обумовлено ступенем залежності її розміру та від результатів праці в конкретних умовах діяльності. Вимога такої залежності є принциповою, загальною. На практиці вона не завжди може бути реалізованою сповна. Тому досить часто платять не за результати, а за кількість праці певної складності, вважаючи, що між ними є прямий зв'язок. У зв'язку з підвищення ролі матеріального заохочення в системі мотиваційних заходів стане можливим створення нової програми організації оплати праці і преміювання на підприємствах.

Список використаної літератури

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
2. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3–10.
3. Яценко Б. Вдосконалення оплати праці на основі упорядкованої тарифної системи / Б. Яценко // Економіст. – 1999. – № 12. – С. 52–54.
4. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
5. Крахмальова Н. А. Адаптація зарубіжного досвіду застосування івент-маркетингу в практиці вітчизняних підприємств / Н. А. Крахмальова, І. М. Гончаренко // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки – Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. Series: Economic Sciences – 2017. – № 6. – С. 51–58. doi:10.30857/2413-0117.2017.6.7.
6. Goncharenko I. Development of competitive personnel for small and medium enterprises / I. Goncharenko // Менеджмент – Management. – 2017. – Вип. 26. – С. 42–53. doi:10.30857/2415-3206.2017.2.4.