

УДК 35.95:31

**Бурлаєнко О. Д. А.**

здобувач вищої освіти групи УПБМ-17-Г1  
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту  
освіти», м. Київ

**Науковий керівник:**

**Постоєва О. Г.**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент  
кафедри економіки підприємництва та мене-  
джменту ННІМП ДЗВО «Університет мене-  
джменту освіти», м. Київ

### **СИСТЕМА ПРЕМІЮВАННЯ, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Анотація.** У статті розглянута роль преміювання у системі стимулювання праці, визначено види премій та принципи преміювання. Розглянуто методичні підходи до побудови системи преміювання, описано основні показники та умови, за якими здійснюється преміювання, а також наведено основні елементи преміювання.

**Ключові слова:** управління, персонал, преміювання, премія, стимулювання, мотив, винагорода.

### **СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ, КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В статье рассмотрена роль премирования в системе стимулирования труда, определены виды премий и принципы премирования. Рассмотрены методические подходы к построению системы премирования, описаны основные показатели и условия, по которым осуществляется премирование, а также приведены основные элементы премирования.

**Ключевые слова:** управление, персонал, премирования, премия, стимулирования, мотив, вознаграждение.

**PREVENTION SYSTEM AS AN IMPORTANT ELEMENT  
STIMULATION OF LABOR PERSONNEL OF THE ENTERPRISE**

**Abstract.** The role of grant of bonuses is considered in the system of stimulation of labour, certainly types of bonuses and principles of grant of bonuses. Methodical approaches are considered to construction of the system of grant of bonuses, described basic indexes and terms which the grant of bonuses is carried out after, and also resulted the basic elements of grant of bonuses.

**Key words:** bonuses, bonus, stimulation, reason, reward.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Важливою складовою механізму оплати праці є форми і системи оплати праці. Вони забезпечують зв'язок між кількісними і якісними результатами праці персоналу і величини його заробітку.

Питання про застосування тієї чи іншої форми і системи оплати праці завжди знаходиться у компетенції підприємства і вирішується відповідно до поставлених перед ним завдань з врахуванням технологій, організації праці і виробництва, з метою домогтися успішного вирішення двох основних завдань, а саме створити у працівників високу мотивацію в трудовій діяльності, яка забезпечить їхні високі результати праці, та домогтися максимально точної відповідності між досягнутими результатами праці кожного робітника і розмірів належної йому винагороди.

**Стан вивченості проблеми.** Даній проблемі приділяли увагу багато відомих вчених, зокрема Д. Богиня, О. Бусенцева, Т. Бурлаєнко, О. Грішнова, С. Покропивний, Г. Завіновська, М. Козоріз, А. Колот, а також В. Лобатюк, М. Морозова, О. Постоева, Я. Пустовар, В. Калюжний. Однак, у науковій літературі практично не розкрито особливості формування системи оплати праці в сучасних умовах та недостатньо висвітлено можливості його

використання.

**Мета статті** – розглянути систему преміювання персоналу та виявити шляхи підвищення мотивації трудової діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Конкурентоспроможність та фінансовий стан будь-якого підприємства залежить від ефективності праці персоналу, яка у свою чергу, визначається механізмами формування заробітної плати.

Заробітна плата, як основна частина доходів населення відіграє центральну роль у реалізації ринкових відносин і тим самим виступає найважливішим елементом відтворення суспільного продукту, одним із головних чинників ефективності економіки та її зростання. Рівень заробітної плати значною мірою визначає якість життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки. За даними Держкомстату, у 2014 р. заробітна плата займала 42,3 % у структурі всіх доходів населення [4].

Практика використання моделей організації оплати праці, які не відповідають базисним економічним відносинам, призвела до того, що заробітна плата перестає виконувати окремі свої функції, зокрема відтворювальну, регулювальну та стимулювальну. Важливо врахувати цей факт в умовах, коли здійснюється трансформація економіки на ринкових засадах. Зміна економічного середовища вимагає зміни і в організації оплати праці. [3; 5].

Система мотивації праці персоналу підприємства повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, частка яких йде на збільшення фонду оплати праці, а також фондів преміювання. Водночас підприємство вправі заохочувати окремих працівників підприємства, що дає змогу підсилити диференціацію в оплаті праці.

Преміювання – це винагорода за працю, що стосується додаткового стимулювання праці [2; 7]. Преміювання входить у систему додаткового стимулювання персоналу і виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Тому система додаткового стимулювання

має перспективний мотивуючий вплив на працівника. Премії, які виплачуються, входять до складу додаткової зарплати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. За даними дослідників [1; 6], ці два види заробітної плати становлять 33 % від загальної суми фонду оплати праці.

У додаткову заробітну плату зараховують види премій, які мають постійний чи періодичний характер, а саме:

- преміювання за основні результати діяльності (щомісячне або щоквартальне);
- за якісне і своєчасне виконання договорів і окремих етапів планових робіт;
- спеціальні системи преміювання за економію різноманітних видів ресурсів;
- преміювання за виконання робіт зі скороченим штатом;
- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду.

До складу інших заохочувальних і компенсаційних виплат входять ті види премій, які мають одноразовий характер:

- одноразова винагорода за підсумками роботи за рік;
- одноразове заохочення працівників за виробничі досягнення, виконання особливо важливих завдань;
- преміювання за підсумками проведених на підприємстві конкурсів;
- одноразові заохочення окремим працівникам із фонду керівника підприємства;
- преміювання за впровадження заходів щодо наукової організації праці;
- преміювання за впровадження нової техніки і технології;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці, наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат.

На підприємствах також використовують сучасні методи преміювання,

які базуються на участі працівників у прибутках підприємств.

Стимулювання персоналу через прибутки полягає у розподіленні їхньої частини між працівниками підприємства. Додаткові виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво і рівня цін, конкурентної позиції, фінансової ситуації підприємства. Їхні розміри визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами. Системи участі у прибутках диференціюються залежно від показників та засобів мотивації (див. табл. 1) [3].

З фонду заробітної плати проводиться виплата премій за основні результати господарської діяльності.

Роль премій у сучасних умовах визначена такими обставинами:

- по-перше, премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну
- працю, пов'язуючи рівень і приріст їхньої заробітної плати з конкретними результатами праці; системи преміювання відіграють важливу соціальну роботу у поєднанні з іншими елементами заробітної плати спонукають працівників до творчого ставлення до праці;
- по-друге, виплата премій дає змогу погоджувати приріст середньої заробітної плати з поліпшенням праці працівників виробничої діяльності;
- по-третє, премії забезпечують підвищення як колективної, так і індивідуальної мотивації персоналу у виконанні і перевиконанні встановлених планових завдань, підвищення ефективності праці.

### **Класифікація систем участі працівників підприємств у прибутку**

Класифікаційні ознаки	Системи преміювання
За результатами загальної діяльності підприємств	участь у прибутках залежно від продуктивності праці
	стимулювання конкретних обсягів робіт
	преміальні виплати
	колективне стимулювання
На підставі відносин власності	оцінка заслуг
	надання акцій
	співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів
	розповсюдження опціонних акцій

Індивідуальне преміювання застосовується в тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так й індивідуальної організації праці, з тим щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності.

Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Кожна преміальна система містить у своєму складі такі складові: показники преміювання, умови преміювання, розміри і шкалу преміювання, коло працівників, які преміюються, джерела преміювання [4].



Рис. 1. Складові системи преміювання на підприємстві

Система преміювання формується на кожному підприємстві самостійно залежно від показників, досягнення яких необхідно стимулювати.

Основою створення преміальної системи є показники преміювання, тобто конкретні результати господарсько-фінансової діяльності, при досягненні яких сплачується премія.

Серед основних показників преміювання рекомендується використовувати:

- приріст виручки від реалізації продукції (товарообігу для торговельних підприємств) у порівняльних цінах та у відсотках до попереднього періоду;
- забезпечення рентабельності роботи;
- дотримання договірних зобов'язань з постачання продукції;
- зростання продуктивності праці працівників, приріст виробітку порівняно з досягнутим рівнем;
- підвищення якості продукції та конкурентоспроможності;
- економія пального, енергії, сировини;
- зменшення браку;
- збільшення прибутку на одного працівника.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають

ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або виконуваних робіт, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами [5; 6].

Умови преміювання визначаються з метою контролю за іншими сторонами діяльності конкретного працівника (наприклад, виконання умов трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку) і підприємство в цілому (наприклад, одержання певного розміру і рівня прибутку, одержання певного обсягу випуску і реалізації продукції й ін.), що не враховуються показниками преміювання. Виконання умов преміювання підтверджує право працівника на одержання премії при досягненні показників преміювання.

Преміювання повинне здійснюватися диференційовано за виконання (поліпшення) кожного показника незалежно від інших результатів роботи.

Кожному підрозділу встановлюється не більше двох-трьох показників преміювання, які найбільш повно характеризують результати їхньої діяльності.

При цьому поліпшення одних показників не повинно здійснюватися за рахунок погіршення інших.

Розмір премії визначається відповідно до розроблених розмірів і шкали преміювання.

У процесі розробки шкали преміювання повинна бути визначена:

- вихідна база преміювання, що визначає кількісну характеристику (або ступінь виконання) показника преміювання, починаючи з якого виплачується премія;
- власне шкала преміювання, що у вигляді лінійної функції або за діапазоном установлює форму зв'язку між ступенем виконання показника преміювання і розміром премії.

Коло працівників, що преміюються, повинно формуватися так, щоб до нього входили тільки ті працівники, праця яких реально впливає на



досягнення показників преміювання.

При ефективній прибутковій роботі підприємства кожний працівник повинен одержати певну винагороду, за допомогою якої формується почуття приналежності до загальної справи, активна зацікавленість у процвітанні фірми [4].

Поряд з тим, колективне стимулювання покликане вирішити і більш важливе завдання, яке полягає в тому, що найбільшу винагороду повинні одержувати колективи структурних підрозділів, які зробили найбільший внесок у результати діяльності всього підприємства.

Величина премії працівника однаковою мірою залежить від рівня індивідуальної заробітної плати (відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня), від результатів діяльності всього підприємства і від особистої активності працівника [7].

Основні вимоги ефективного преміювання:

1. Премії не повинні бути занадто загальними і поширеними, оскільки в противному випадку їх будуть сприймати просто як частину звичайної зарплати у звичайних умовах.
2. Премія повинна бути зв'язана з особистим внеском працівника у виробництво, будь то індивідуальна або групова робота.
3. Повинен існувати якийсь прийнятний метод виміру цього збільшення продуктивності.
4. Робітники повинні почувати, що премія залежить від додаткових, а не нормативних зусиль.
5. Додаткові зусилля працівників, стимульовані премією, повинні покривати витрати на виплату цих премій.
6. Способи стимулювання повинні залежати не тільки від специфіки фірми в цілому, але і варіюватися в залежності від спеціалізації працівників.

Використання нових методів оплати праці дасть змогу значно

підвищити мотиваційний елемент для усіх працівників. Преміювання працівників забезпечує підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, збільшення прибутку, який, своєю чергою створює базу економічного розвитку держави в цілому.

Джерелом виплати премії служить фонд матеріального заохочення, що утворюється за рахунок прибутку підприємства в розмірі чотирьох відсотків від фонду заробітної плати.

**Висновки.** В статті було розглянуто організацію преміювання праці персоналу на підприємстві. Матеріальне стимулювання як форма преміювання робітників може застосовуватися, як система додаткового коригування розміру винагороди за основний показник індивідуального матеріального стимулювання через показники, якими оцінюється робота підприємства або ділянки (зростання продуктивності виробництва або праці, зниження собівартості, підвищення коефіцієнта використання устаткування тощо).

Таким чином, для підвищення мотивації трудової діяльності нами пропонується застосовувати сучасні системи оплати праці, які добре себе зарекомендували і які достатньо висвітлені у фаховій літературі, наприклад, безтарифна, контрактна, єдина тарифна, а також додаткове стимулювання (преміювання) в результаті чого націлити працівників на підвищення професійної майстерності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. –2-е вид. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова – К.: Знання-Прес, 2009. – 313 с.
2. Ведерніков М. Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників // Торгівля і ринок України; темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2008. – 290 с.
3. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред С. Ф. Покропивного. – Вид.2-ге – К.:КНЕУ, 2008. –528 с.

4. Завіновська О. Д. Економіка праці: Навч. посіб. / О. Д. Завіновська – К.: КНЕУ, 2006. – 200 с.
5. Корнілова О. Місце преміювання в управлінні стимулювання праці в діючих умовах господарювання підприємств // Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУЕТ. – 2007, вип. 13, т. 1. – 420 с.
6. Кучер Г. Нові підходи до організації оплати стимулювання праці / Г. Кучер // Економіст. – 2008, № 3. – С. 56-59.
7. Статистичний щорічник України за 2011 р. Держкомстат України. – К: Консультант, 2012. – 590 с.

***Матеріали подано в авторській редакції***