

15. Дослідження стану та шляхи підвищення ефективності преміювання персоналу підприємства

Анастасія Мельниченко, Ярина Юрик
Національний університет харчових технологій

Вступ. В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП. Ключовим фактором успіху у вирішенні даної проблеми є мотивація високопродуктивної праці персоналу підприємства.

Преміювання покликане встановити зв'язок між винагородою і перевищенням встановленої норми продуктивності праці. Хоча заробітна плата також може успішно виконувати цю функцію, вона найчастіше має свої обмеження: або тимчасові (затримка зарплати), або матеріальні (обмежена розрядом). Тому така нагорода часто не співвідноситься одержувачем із виконаною роботою. Преміювання ж використовується як засіб мотивації на додаток до заробітної плати.

Результати. Теоретичною основою дослідження стали сучасні теорії менеджменту персоналу; концептуальні підходи до проблем формування ефективних систем мотивування працівників в управлінні підприємством, відображені в роботах українських і зарубіжних вчених-економістів.

Ефективна система винагородження, преміювання повинна здійснюватись за відповідною стратегією. Умовою ефективності винагородження в цілому і преміювання зокрема, є визначення цілей для організацій і працівників, регулярний аналіз і оцінювання досягнутих результатів. Істотне значення має створення умов, за яких працівник може впливати на досягнуті результати, формування банку винагород і премій та інших, пов'язаних із досягнутими працівниками результатами. Елементи винагородження в цілому і преміювання зокрема, слід зважено і цілеспрямовано комбінувати, враховувати особливості кожної посади.

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 працівник, влаштовуючись 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 виплачуватися 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 згадану 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.

Висновки. 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 працівників, як наслідок, забезпечить високу продуктивність праці на підприємстві

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот [та ін.]; заг. ред. А. М. Колот, Г. Т. Куліков; Держ. вищ. навч. заклад “Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана”, Держ. установа “Ін-т економіки та прогнозування НАН України”. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 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.