

## Проблеми організації ефективного преміювання на промисловому підприємстві

Розглядається сучасна організація преміювання на промислових підприємствах. Проведене дослідження виявило багато гострих та невирішених питань щодо стимулювання персоналу та організації ефективної системи преміювання в промисловості. Пропонується система заходів, яка передбачає комплексний підхід до побудови, впровадження та супроводження системи преміювання на підприємстві.

**премії, системи преміювання, оцінка ефективності преміювання, преміювання за поточні результати виробничої діяльності, разові премії**

Використання преміювання з метою додаткового стимулювання персоналу є поширеною практикою для багатьох промислових підприємств. Премії сплачуються якщо не регулярно, то у вигляді разових винагород. Системи преміювання, що використовуються в господарській практиці, часто успадковані з часів планової економіки і не завжди відповідають ринковим умовам господарювання. Нові системи стимулювання часто впроваджуються без жодного обґрунтування таких заходів та виконання оцінки їх економічної ефективності.

Питання оплати та стимулювання праці знайшли відображення в роботах таких вітчизняних науковців: Андрієнко В.Ф., Богиня Д.П., Калина А.В., Карлін М.І., Колот А.М., Лагутін В.Д., Павловська Н.О., Фільштейн Л.М. та ін.

Між тим, все ще існує широкий комплекс проблем стосовно розробки, використання та оцінки систем преміювання, які не знайшли відповідного вирішення. В існуючих методичних розробках і рекомендаціях недостатньо розкриті питання організації додаткового стимулювання праці працівників промислових підприємств в системі заходів щодо підвищення загальної ефективності виробництва.

Завданням даної статті є розробка та надання рекомендацій щодо поліпшення організації преміювання персоналу промислових підприємств, які могли б бути використані в сучасних економічних умовах.

У статті використані такі методи дослідження: аналізу та синтезу – при вивченні та узагальненні існуючих підходів до стимулювання праці різних категорій працівників; статистичний та графічний – для виявлення динаміки показників, які характеризують стан стимулювання праці в промисловості України та наочного уособлення результатів дослідження; порівнянь та угруповань – для зіставлення різних методів стимулювання та відбору елементів матеріального заохочення для працівників промислових підприємств; методи кореляційного аналізу – при встановленні взаємозв'язків преміальних виплат із прибутком підприємства та з обсягом виробленої продукції; метод опитування та анкетування – при вивченні організації преміювання в сукупності досліджуваних підприємств.

Преміювання за поточні результати діяльності є поширеною формою заохочення працівників в сучасних умовах. Частка премій в загальному фонді оплати праці може складати більше 10-15% і для підприємств з чисельністю промислово-виробничого персоналу 2000-5000 осіб це становить значні суми коштів перевірка ефективності яких майже не здійснюється. [3]

В результаті проведеного дослідження практики організації преміювання на промислових підприємствах Кіровоградської області виявлено значні недоліки. Матеріальне стимулювання на більшості підприємств, не відповідає вимогам ринкової економіки. Системи преміювання як правило застарілі, вони формувалися в період швидкого росту обсягів виробництва за рахунок екстенсивних факторів при відсутності конкуренції, як наслідок, вони слабо стимулюють поліпшення якості продукції, ощадливе використання ресурсів, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу і допускають збільшення заробітної плати темпами, що можуть перевищувати темпи росту продуктивності праці й ефективності виробництва.

Такі недоліки властиві багатьом системам преміювання які діють на вітчизняних підприємствах, не суттєво змінившись із часів планової економіки. На наш погляд при побудові системи преміювання та при організації преміювання на підприємстві часто припускається загальна помилка — персонал не залучається до процесу розробки та впровадження. Відсутність пояснювальної та організаційної роботи з персоналом підприємства приводить до низької ефективності як основних так і додаткових систем преміювання навіть при дотриманні інших вимог щодо розробки та використання подібних видів стимулювання.

Особливу увагу, на наш погляд, слід звернути на ту обставину, що в акціонерних товариствах не здійснюється контроль за ефективністю преміювання ні на рівні підприємства ні на рівні окремо взятих підрозділів.

Політика в галузі оплати праці, як відомо, є складовою частиною управління підприємством. Від неї у значній мірі залежить ефективність будь-якого виробництва. Тому система всебічного стимулювання праці стає в ринкових умовах одним із найважливіших аспектів раціонального використання робочої сили та виробничих ресурсів. Стимулювання праці включає матеріальне, організаційне і моральне. Проведені автором соціологічні дослідження на промислових підприємствах (ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка”, ВАТ “Дозуючі автомати”, ВАТ КРМЗ ім. Таратуги, ЗАТ “Радій”) показали що матеріальні стимули, заробітна плата включаючи премії, є найбільш впливовими та найбільш діючими в системі стимулювання виробництва і праці (84,3-86,4% - питома вага серед усіх стимулів).

З використанням кореляційного аналізу і соціологічних методів було проведено економічну оцінку ефективності системи преміювання на підприємстві машинобудівного комплексу ВАТ “Гідросила”. Метою оцінки було з’ясувати наскільки вдало на підприємстві організовано преміювання. Вибір підприємства пояснюється найкращими показниками діяльності серед промислових підприємств Кіровоградської області.

Не дивлячись на те що система преміювання досить ефективна на підприємстві існують значні резерви резерви підвищення продуктивності праці і роботи понад нормовану частину, які можуть бути приведені в дію за рахунок доопрацювання діючої системи преміювання.

Використання кореляційного аналізу дозволило виявити дуже тісні зв’язки системи матеріального стимулювання з обсягом реалізованої продукції, собівартістю та прибутком підприємства.

Премія — найбільш динамічний елемент системи матеріального заохочення, який дозволяє максимально точно врахувати трудовий внесок кожного працівника. Вигідна відмінність зазначеного елементу полягає в можливості ефективного стимулювання багатьох напрямів виробничо-господарської діяльності.

Сучасна система преміювання обов’язково повинна включати оцінку економічної ефективності. Система преміювання в умовах ринкових відносин повинна бути мобільною та здатною швидко та адекватно враховувати вплив багатьох факторів.

Гнучкість та динамічність систем стимулювання можлива лише у випадку їх періодичної кваліфікованої оцінки. [2, с. 148]

Нова економічна ситуація потребує нових підходів до організації всіх елементів системи преміювання. Відповідні зміни повинні відбутись і в організації системи преміювання на підприємстві, яка являється, на нашу думку, важливою і ефективною складовою системи стимулювання праці. Для зростання ефективності виробництва необхідний відповідний механізм.

Потрібен комплексний підхід щодо формування, використання та супроводження систем преміювання, який включав би систему преміювання, проведення періодичної оцінки ефективності цієї системи та сукупності організаційних заходів щодо її супроводження. Системи преміювання повинні бути ретельно узгоджені із особливостями та задачами виробничої діяльності конкретного підприємства. Важливою умовою високої ефективності систем преміювання важливим є система заходів щодо їх супроводження: періодична оцінка економічної ефективності діючих систем заохочення, проведення занять та іншої пояснювальної роботи з персоналом, відповідна робота щодо перевірки та уточнення діючих норм та інше.

Враховуючи економічну ситуацію широкого використання, потребують такі системи преміювання: за раціоналізаторство; опанування нової техніки та технологій; за економію матеріальних та енергетичних ресурсів; за виконання особливо важливих завдань та інші. Використання таких систем заохочення рекомендується для всіх промислових підприємств.

Ефективним може бути використання річного та разового преміювання. Доцільно залучати персонал до участі в прибутках. Даний вид преміювання має поширюватись на висококваліфікованих працівників та на працівників, які мають певний стаж роботи на даному підприємстві. Для організації річного преміювання пропонується створення фонду матеріального заохочення окремо для кожного структурного підрозділу. Розподіл такого фонду здійснюється автоматично виходячи з питомої ваги заробітної плати окремого працівника в загальному фонді оплати праці підрозділу, без утручання керівництва підприємства та підрозділу.

Вивчення зарубіжної практики оплати та стимулювання праці дозволило виокремити деякі елементи, які можна застосувати при організації системи матеріального заохочення працівників вітчизняних підприємств. Серед них: орієнтація систем стимулювання праці на покращення до якості продукції (робіт); індивідуалізація в організації оплати праці; використання систем колективного заохочення, зокрема, систем участі у прибутках, капіталі. Зрозуміло що впровадження та використання досвіду зарубіжних країн в господарській практиці вітчизняних підприємств можливе лише з врахуванням власних надбань у цій сфері.

Розвиток вітчизняної економіки не можливий без вирішення проблеми побудови ефективної системи стимулювання трудової діяльності. Дослідження та приведення в систему механізмів стимулювання праці дозволить сформувати ефективну політику в поліпшенні стимулювання праці та трудових відносин. Відродження вітчизняної економіки, ефективного промислового виробництва можливе лише з відновленням відповідної ролі стимулювання праці та систем додаткового заохочення, що й підтверджується в теперішньої господарською практикою.

Виконанні розрахунки економічної ефективності систем преміювання промислових підприємств Кіровоградської області виявили значні резерви щодо їх поліпшення. Так, річна сума премій за виробничі результати на ВАТ "Гідросила" складає 1,6-2,4 млн. грн. за 2004-2006 роки, на ВАТ "Червона зірка" відповідні суми дорівнюють 380-570 тис.грн.. За рахунок проведення оцінки ефективності та внесення відповідних змін до преміальних положень можлива економія в розмірі 5-10 % (100-300

тис.грн. на рік), а разом з тим підвищення дієвості та ефективності преміальних систем, що використовуються.

Вивчення систем додаткового стимулювання персоналу підприємств, на нашу думку, потребує подальших досліджень в цій сфері для формування сучасної ефективної системи яка б відповідала певним вимогам та дозволяла б вирішувати покладені на неї завдання.

## Список літератури

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. – Одеса: ОКФА, 1995. – 95с.
2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник / КНЕУ. – К., 1998. – 224 с.
4. Фільштейн Л.М., Малаховський Ю.В. Законодавчі гарантії використання фонду оплати праці в машинобудуванні // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – №8 (26) серпень 2003 р., С. 44-54.

Рассматривается современная организация премирования на промышленных предприятиях. Проведенное исследование выявило много острых и нерешенных вопросов касательно стимулирования персонала, а также организации эффективной системы премирования в промышленности. Предлагается система мероприятий которая предусматривает комплексный подход к формированию, внедрению и сопровождению системы премирования на предприятии.

The modern architecture of awarding at the industrial plants is esteemed. The held study has detected many acute and unsolved problems concerning urging staff and entitiess of an effective system awarding in an industry. The system of measures is offered, which one envisions a comprehensive approach to constructing, intrusion and system management of awarding at the plant.