

УДК 331.225

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-292-2-1

БАЦЕНКО Л. М.

Сумський національний аграрний університет

ORCID ID: 0000-0003-0872-2334

e-mail: lbatsenko@yahoo.com

МИХАЙЛИК Р. А.

Сумський національний аграрний університет

e-mail: Nestorenko99@ukr.net

СТРУКТУРА ТА ВИМОГИ ДО ПОБУДОВИ ПРЕМІАЛЬНОГО ПОЛОЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стаття присвячена актуальним проблемам дослідження сутності преміального положення на підприємстві. Метою дослідження є детальне вивчення структури та аналіз вимог побудови преміального положення як засобу мотивації персоналу підприємства. Розкрито сутність поняття «преміальне положення», «мотивація» з точки зору управління персоналом; розглянуто, яка структура має бути у преміальному положенні підприємства; здійснено аналіз вимог побудови преміального положення; досліджено, яким чином премія може виступити стимулом для підвищення ефективності роботи працівника підприємства.

Ключові слова: структура, вимоги, премія, преміальне положення, стимул, персонал, підприємство, управління, ефективність.

RUSLANA MYKHAILYK,
LYUDMILA BATSENKO

Sumy National Agrarian University

STRUCTURE AND REQUIREMENTS FOR BUILDING A REGULATION ON BONUSES AT THE ENTERPRISE

This article is devoted to current issues of research on the essence of the regulation on bonuses at the enterprise. The purpose of the study is a detailed study of the structure and analysis of the requirements for building a regulation on bonuses as a means of motivating the staff of the enterprise. The article reveals the essence of the concept of "regulation on bonuses", "motivation" in terms of personnel management; considered what structure should be in the regulation on premium at the enterprise; the analysis of requirements of construction of a regulation on bonuses is carried out; investigated how the award can act as an incentive to increase the efficiency of the employee.

The main objective this study is an analysis of the regulation on bonuses at the enterprise, determining the structure of the formation of bonuses and the study of the basic requirements for the formation and accrual of bonuses to employees of the enterprise for the performance of their professional duties.

The use of bonuses to ensure the effective work of the company's staff is a common method of encouraging employees to work productively. Bonuses are an important means of increasing the material incentives for employees to improve the final results of the enterprise. To reward employees of the enterprise make contributions to incentive funds.

As one of the components of the employee's salary, the bonus is the main form of material incentives for high quantitative and qualitative results of work at the enterprise.

The bonus is a flexible and variable part of the salary, which allows to differentiate the income of employees depending on the results of work at the enterprise.

The main purpose of the award is to increase the efficiency of the enterprise by encouraging employees to improve results and achieve the goals of the enterprise. A well-organized amount of premium payment will help the company to improve its overall performance and ensure effective competitiveness. Also, bonuses will help to organize employee satisfaction with their work and increase the effectiveness of the goals for the performer.

Keywords: structure, requirements, award, regulation on bonuses, incentive, personnel, enterprise, management, efficiency.

Постановка проблеми у загальному вигляді,

її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

Важливою передумовою ефективної роботи персоналу та системи оплати праці на підприємстві є особливе приділення уваги персоналу, що створює передумови для конкурентоспроможності підприємства, а також створення досконалої системи преміювання персоналу. Важливим значення в організації системи оплати праці на підприємстві має розроблення ефективної системи преміювання персоналу, основним призначенням якої є винагорода за плідні та ефективні результати діяльності колективу або ж індивідуального працівника підприємства, які забезпечують безперебійне виробництво та ефективне досягнення поставленої мети керівниками підприємства.

Для визначення аспектів ефективності вмотивованого персоналу, потрібно детально вивчити структуру та вимоги до створення преміального положення на підприємстві, в першу чергу, потрібно визначити, що ж являє собою премія, як мотив стимулювання ефективності роботи персоналу.

Актуальним є дослідження структури та вимог до преміального положення на підприємстві, що в подальшому викладі матеріалу допоможе зрозуміти дану категорію поняття, а також допоможе розробити

певні рекомендації щодо поліпшення ефективності використання премій та мотивування персоналу на підприємстві, з метою створення ефективної роботи та збільшення значущості підприємства для споживачів продукції та країн світу. Отже, підвищення ефективності вмотивованості персоналу підприємства за допомогою премій є актуальним і важливим питанням, яке потребує подальшого розгляду та дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Зарубіжна та сучасна література, присвячена розгляду питань вмотивованості персоналу підприємства, розробці пропозицій щодо його вдосконалення, формування підходів про поліпшення роботи працівника за допомогою премій, величина преміальних виплат працівникові та аналіз чинників, що несуть вплив на преміальний стимул свідчить про цікавість даної теми дослідження, а також великий інтерес вчених до вивчення теми преміального положення на підприємстві. Вчені Абрамов В.М., Данюк В.М., Богатиренко З.С., – досліджували вплив премій на підвищення мотивації щодо ефективного виконання роботи працівника на підприємстві. Науковці розробляли вимоги для поліпшення роботи працівників на основі їх преміального стимулу та вмотивованості. Вагомий внесок у дослідження даної теми зробив Ведерніков М.Д., котрий дійшов висновку, що система оплати праці є найважливішим елементом організації оплати праці робітників на підприємстві та найбільш ефективним засобом мотиваційного впливу на їх матеріальні інтереси [1]. Професор Волгін під оплатою праці розумів не лише її відповідний рівень у номінальному та реальному виразі, гідну організацію оплати праці, сучасні системи, справедливість у її формуванні [2]. Колот А. М., український вчений-економіст, займався дослідженням та розглядом теми вмотивування персоналу підприємства за допомогою оплати праці [3].

У зазначених та інших опублікованих працях були досліджені питання вмотивованості працівників підприємства, встановлення гідної величини премій, а також питання ефективності преміальних виплат та їх вплив на ефективну працю працівників підприємства.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Незважаючи на значну кількість досліджень, щодо теми, можемо виділити кілька проблем, що стосуються вдосконалення управління преміальним положенням: дослідження правильності створення регулятивного документу про премії працівникам підприємства та їх нарахування в загальному вигляді.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є аналіз преміального положення, визначення структури утворення премій та дослідження основних вимог щодо утворення та нарахування премій працівникам за виконання їх професійних обов'язків.

Виклад основного матеріалу

Використання преміювання з метою забезпечення ефективної роботи персоналу підприємства є поширеним методом заохочення працівника до плідної роботи. Преміювання є важливим засобом підвищення матеріального заохочення працівників у покращенні кінцевих результатів діяльності підприємства. Складовими елементами організації преміювання на підприємствах є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії та порядку їх виплати. Преміювання здійснюється за рахунок фонду оплати праці підприємства чи структурного підрозділу.

Премія – це гнучка та змінна частина заробітної плати, яка дає змогу диференціювати доходи працівників залежно від отриманих результатів праці. Премія – основний вид додаткової заробітної плати, тобто винагорода, яка виплачується працівникові в разі досягнення підприємством чи його певним підрозділом результатів, а також з урахуванням індивідуального внеску працівника в отриманні здобутків підприємства. Основним документом, який регулює організацію преміювання на підприємстві, є положення про преміювання. Положення про преміювання працівників розробляється відповідно до Кодексу Законів про Працю, Закону України “Про оплату праці” від 24.03.95 р. N 108/95-ВР, положень Колективного договору власником підприємства або уповноваженим ним органом та погоджується з профспілковим комітетом. Положення є частиною методів управління якістю роботи працівників підприємства.

В умовах сьогодення метою преміювання працівників підприємства можуть виступати безліч різних факторів та чинників, які мають вагомий вплив на ефективну роботу не тільки працівника, а й всього колективу підприємства. Адже керівники розуміють, що вмотивований працівник буде краще та швидше виконувати поставлену перед ним роботу щодо досягнення прибутків. Щоб докладніше розуміти фактори преміювання працівників зобразимо їх графічно.

Для преміювання працівників підприємства здійснюють відрахування у фонди заохочення. Джерелами цих фондів є: відрахування з прибутку, що утворюються за рахунок фактичного зниження собівартості продукції у результаті запровадження нової техніки, економії ресурсів, підвищення рівня рентабельності; відрахування з додаткового прибутку, отриманого в результаті надбавок на продукцію; виплати персоналу підприємства з прибутку (виплати за результати діяльності). Це певні системи колективного стимулювання, оцінки заслуг, стимулювання обсягів, стимулювання залежно від продуктивності

праці, система премій (бонус) та виплати за участь у капіталі. До них відносять системи надання акцій підприємств, володіння активами підприємств за посередництвом, розповсюдження акцій (рис. 1).

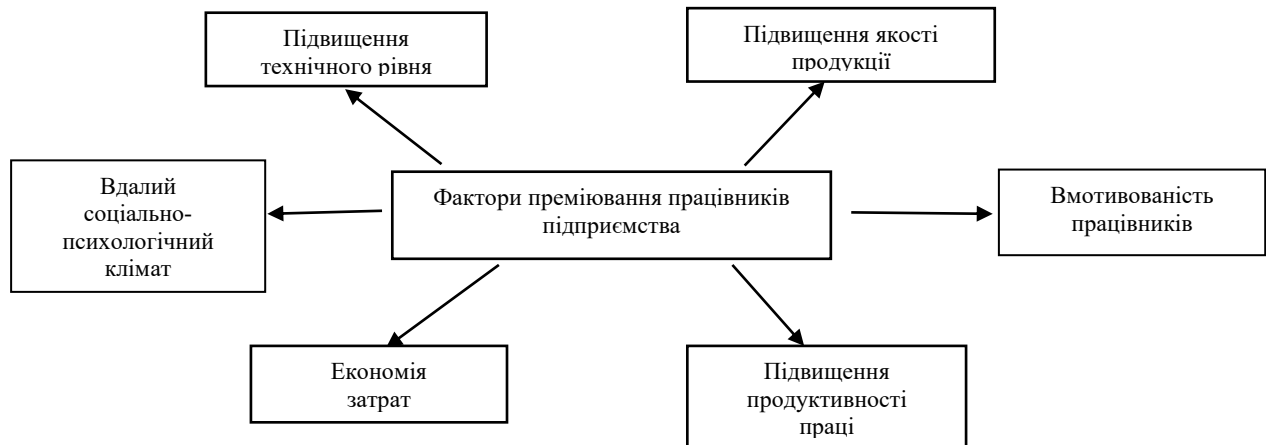


Рис. 1. Фактори мети преміювання працівників на підприємстві

В контексті дослідження нас цікавить досвід з питань побудови преміального положення. Так, цікавою для економіки України є система оплати праці, розроблена компанією "Ньюкор", що включає спеціальні програми стимулювання персоналу, активно залучає персонал підприємства у прибутках, а також активне залучення у вирішенні питань організації матеріального стимулювання працівників підприємства.

У відомій по всьому світові компанії "Fiat" є досвід застосування системи "відкладених" премій. Суть даної системи полягає у тому, що за створення нової, якісної продукції встановлюються премії для всього персоналу, залученого до процесу інновацій, але виплата їх відкладається на фіксований термін, на один чи декілька років. Після закінчення цього терміну встановлений розмір премії корегується на коефіцієнт від 0 до 1,4 залежно від здобутків нової продукції, оцінки споживачем та результатів від продажу даної продукції.

Для ефективності та результативності преміальної оплати праці на підприємстві та у процесі розроблення преміального положення потрібно дотримуватися ряду вимог щодо його побудови встановлених державою:

- прозорість (працівники підприємства мають володіти повною і достовірною інформацією про показники, умови, розміри, періодичність нарахування преміювання);
- працівники підприємства мають бачити зв'язок між результатами й розміром премії (докладання більших зусиль має призводити до поліпшення результатів, а потім до збільшення нарахування розміру премій за свою діяльність);
- положення з преміювання працівників має відповідати вимогам діючого законодавства.
- зміни та доповнення щодо питання про преміювання працівників виносять на колективні переговори під час укладання колективного договору. Порядок унесення змін до колективного договору визначено ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993. [4]

До основних елементів положення про преміювання персоналу належать: цілі преміювання; категорії, посади працівників чи структурні підрозділи, які підлягають преміюванню; показники преміювання з визначенням розмірів показників преміювання, за які нараховуються відповідні розміри премій; шкала і розміри премій за досягнення, виконання чи перевиконання показників преміювання; основні та додаткові умови преміювання; розміри зниження нарахованої премії в разі невиконання умов преміювання; порядок обліку показників і умов преміювання; періодичність преміювання, терміни нарахування та виплати премій; підстави для зниження чи позбавлення премій; джерела виплати премій.

При розробці преміального положення також визначаються й інші додаткові умови, пов'язані з непередбачуваними обставинами, що можуть виникнути на підприємстві і які не залежатимуть від працівників. Преміювання може задовільнити велику кількість цілей, що ставить перед собою підприємство (табл. 1).

Таблиця 1

Цілі преміювання на підприємстві	
Цілі преміювання на підприємстві	
1	Підвищення конкурентоспроможності підприємства, продукції та послуг
2	Поліпшення якості продукції, робіт, надання послуг
3	Збільшення обсягів виробництва та збуту готової продукції
4	Раціональне використання ресурсів
5	Продуктивне використання техніки для виробництва
6	Забезпечення ритмічності на підприємстві

Для визначення розміру заохочувальних премій слід використовувати наступні критерії: продуктивність праці; продуктивність виробництва; збільшення обсягів виробництва і продажу; розширення збуту; професійні якості, трудовий внесок працівників тощо.

Прикладом конусної оплати працівника підприємства є система КРІ, що ґрунтується на тому, що зарплата співробітника залежить від його виконаної роботи. Тож, чим кращі показники праці, тим більша буде оплата. Розраховують КРІ за підсумками місяця. Формула для розрахунку КРІ буде такою:

$$B \times 0,5 \times \sum K_i \times P_i, \quad (1)$$

де B – базовий посадовий оклад (10 тис. грн); 0,5 – постійний коефіцієнт; i – кількість коефіцієнтів КРІ, які використовують для оцінки роботи працівника; K_i – коефіцієнт виконання відповідного КРІ; P_i – питома вага відповідного КРІ.

Ідеального рішення щодо розробки положення про премії не існує, а розроблені положення підходять тільки для тих компаній, для яких вони розроблені. Наприклад, у всьому світі цінується система мотивації, розроблена в Японії. Якщо в західних країнах основою мотивації є матеріальна винагорода, можливість отримати додатковий заробіток, то в східних головна увага приділяється гарантії зайнятості, визнання колективу, виконання боргу перед колегами (почуття відповідальності).

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок

В результаті даного дослідження дійшли висновку, що необхідно вдосконалювати складові існуючих систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи підхід, що дасть змогу визначити найбільш ефективні системи оплати і преміювання праці персоналу, з урахуванням особливостей економічних процесів, що відбуваються в Україні, використовуючи зарубіжний досвід з метою його застосування в умовах сучасної економіки.

Ефективним використанням додаткової оплати працівникам підприємства буде використання системи КРІ, яка допоможе керівникові вдало розділяти додаткові надбавки та премії працівникам.

Також керівництву підприємств потрібно дотримуватись цілей та принципів щодо побудови преміального положення, що стане підставою до ефективної побудови створення регулятивного документу.

Література

1. Ведерніков М. Д. Мотиваційна функція тарифної системи оплати праці робітників / М. Д. Ведерніков, О. М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. Т. 2. – С. 11–14.
2. Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://zaotvet.info/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j
3. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: Організація та вдосконалення / Колот А. М. – К. : Праця. 1997. – 290 с.
4. Закон України № 3357-ХІІ від 01.07.1993 р. «Про колективні договори та угоди».

References

1. Vedernikov M. D. Motyvatsiina funktsiia taryfnoi systemy oplaty pratsi robitnykiv / M. D. Vedernikov, O. M. Baksalova // Herald of Khmelnytskyi National University. – 2010. – № 3. Т. 2. – С. 11–14.
2. Volgin N. A. Dostojnaya oplata truda kak uslovie i sledstvie dostojnogo truda v innovacionnoj ekonomike. [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : https://zaotvet.info/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j
3. Kolot A. M. Oplata pratsi na pidpriemstvi: Orhanizatsiia ta vdoskonalennia / Kolot A. M. – K. : Pratsia. 1997. – 290 s.
4. Zakon Ukrainy № 3357-XII vid 01.07.1993 r. «Pro kolektyvni dohovora ta uhody».

Надійшла / Paper received : 16.02.2021

Надрукована/Printed : 01.06.2021