

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розглянуто сутність поняття "система стимулювання" та його особливості. Розкрито проблеми функціонування системи стимулювання праці та наведено шляхи їх розв'язання.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность понятия "система стимулирования" и его особенности. Раскрыты проблемы функционирования системы стимулирования труда и представлены пути их решения.*

*Annotation. The essence of the concept "System of stimulation" and its features are considered. The problems of functioning of the system of stimulation of labour are exposed and the ways of their decision are presented.*

*Ключові слова: система стимулювання, оплата праці, пільги.*

Сьогодні, в умовах економічної кризи, проблеми управління персоналом набирають все більших обертів. Відповідно до даних Держкомстату, заборгованість із заробітної плати за 2010 рік зросла в 2,3 раза, реальна заробітна плата скоротилася на 10,1 %, кількість зареєстрованих безробітних зросла на 17 %. Крім того, широко розповсюджується явище "прихованого безробіття" та зниження заробітної плати на підприємствах, про що свідчать дані про реальні доходи населення. Ось чому в таких умовах праці питання управління персоналом, а саме його стимулювання, набувають все більшої актуальності.

Метою даної роботи є розкриття сутності поняття "система стимулювання" та виявлення проблем, що на неї впливають.

Проблеми стимулювання персоналу розглядали Кошелупов І. Ф., Колонтаєвський О. П., Сухомлин Л. Є., Губа О. М. та ін. [1 – 4]. Тож основною проблемою вони вважають те, що на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання, яка не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо. Також варто додати ще такий недолік: така система стимулювання має поточний, короткотерміновий характер і не націлена на майбутнє. Тобто більшість організацій не приділяє належної уваги розробці системи стимулювання.

Система стимулювання праці – сукупність основних і додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працівникам здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва. Вона базується на комплексі показників, досягнення, виконання або перевиконання яких є основою матеріального стимулювання. Так, основні показники стимулювання є базою, на якій визначається або розраховується розмір матеріального стимулу (премії, доплати, надбавки, заохочувальні виплати тощо [4, с. 54].

Варто зазначити, що в Україні застосовується обмежена кількість методів стимулювання. Так, згідно з даними опитування, найбільш розповсюдженим видом додаткових пільг, що застосовуються на українських підприємствах, є компенсація вартості проїзду (75 %), компенсація вартості харчування (56 %), безвідсоткові позики (48 %) та медичне обслуговування (26 %). У якості додаткових способів заохочення, як правило, використовуються цінні подарунки (62 %) та моральне заохочення [5].

Таким чином, існуюча система стимулювання є недосконалою та повністю не розробленою. Беручи до уваги розглянуті вище проблеми і враховуючи досвід формування систем оплати і стимулювання праці в економічно розвинутих країнах, можна запропонувати такі напрямки щодо вдосконалення вітчизняної системи оплати і стимулювання праці:

запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, що поєднує переваги тарифного регулювання та індивідуального підходу до встановлення розміру заробітної плати на основі оцінки індивідуальних результатів праці та професійно-ділових якостей працівників;

встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно зміні його розміру, як рекомендують провідні американські вчені-економісти;

індексация заробітної плати, що відображає вартість життя, як це практикується у Франції;

створення кредитного фонду на підприємстві, як у Швеції [6, с. 60–62].

Отже, розробивши ефективну систему стимулювання праці персоналу, підприємство вирішує багато соціальних питань, підвищує ефективність та продуктивність праці персоналу.

*Наук. керівн. Кожанова Є. П.*

**Література:** 1. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Кошелупов І. Ф. ; Одес. держ. екон. ун-т. – Одеса, 2006. – 20 с.  
2. Колонтаєвський О. П. Мотиви і стимули трудової діяльності персоналу / Колонтаєвський О. П. // Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. – 2006. – № 1. – С. 42–44.  
3. Сухомлин Л. Є. Удосконалення механізму стимулювання персоналу

Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2005. – С. 9. 4. Губа Є. В. Надбавки, доплати та премії в системі матеріального стимулювання праці / Є. В. Губа // Кадровик України. – 2011. – № 10 (58). 5. Тимохина Я. В. Модель управління мотивацією на промисленому підприємстві / Тимохина Я. В., Тимохин В. Н. // Міжнародний журнал "Економічна кібернетика". – Донецьк : ДонНУ, 2008. – № 5–6. – С. 72. 6. Шульга А. Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда / Шульга А. Ю. // Бизнес информ. – 2002. – № 9–10. – С. 60–62.