

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*І. В. Грищенко, к.е.н.,*

*А. Д. Дробницький, студент,*

*К. С. Тарасенко, студентка*

*Сумський державний університет*

*У статті запропоновано авторське визначення поняття заробітна плата. Окрему увагу приділено удосконаленню системи оплати праці співробітників ПВКП «НК», яка на відміну від існуючої базується на системі бонусів, пов'язує реальні результати праці з винагородою та є економічно ефективною.*

*Ключові слова: ринок праці, заробітна плата, фонд оплати праці, форми і системи оплати праці, матеріальне стимулювання, премія, бонус.*

Актуальність дослідження обумовлена тим, що ефективність роботи підприємства багато в чому залежить від того, наскільки співробітники зацікавлені в результатах своєї праці. Основною проблемою багатьох підприємств є недосконалість механізму нарахування заробітної плати. Тому розроблення ефективної системи матеріального стимулювання є одним з найважливіших завдань менеджменту на підприємстві.

При дослідженні систем матеріального стимулювання на сучасних підприємствах були проаналізовані наукові результати, що викладені у працях таких авторів, як М. Абрамова [1], Ю. Акчуріна [1], А. В. Бериславська [2], В. Гриньова [3], В. Грищенко [4–10, 15], К. Гук [9], М. Єрмошенко [11], О. Житник [12], І. Жулай [13], Л. Коваленко [4, 5, 6, 8, 10], А. Колот [16], О. Криворучко [17], А. Літвинчук [18], І. Назаренко (І. Кендюшенко) [8, 15], А. Озеран [18], І. Поворознюк [21], Л. Ткаченко [24], Р. Хендерсон [25], С. Цимбалюк [16, 26], М. Чернова [7], де подано оцінки та рекомендації авторів цих робіт щодо ситуації, яка склалася у галузі матеріального стимулювання найманих працівників. Разом з тим, з науково-практичної точки зору, недостатньо дослідженою є проблема формування економічно-ефективної системи матеріального стимулювання персоналу сучасного виробничо-комерційного підприємства в Україні.

Метою роботи є обґрунтування науково-методичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи матеріального стимулювання персоналу сучасного виробничо-комерційного підприємства на прикладі «Приватного виробничо-комерційного підприємства «НК» (ПВКП «НК»).

Предметом дослідження є економічні відносини між роботодавцями та найманими працівниками з приводу соціально-економічних умов праці.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси підприємства, функціонування бухгалтерії та відділу збуту ПВКП «НК», пов'язане з факторами трудової діяльності працівників та організацією системи матеріального стимулювання за період з 2004 по 2013 рр.

Теоретико-методичну основу роботи склали фундаментальні наукові положення менеджменту, загальної економічної теорії, економіки підприємства та управління персоналом, наукові праці вітчизняних та закордонних авторів у галузі управління трудовими ресурсами підприємства. Для вирішення поставлених завдань у роботі використовувалися такі методи наукових досліджень як теоретичне узагальнення, системний підхід, порівняльний аналіз і групування.

Інформаційну базу дослідження склали: зібрані, опрацьовані й узагальнені особисто автором первинні матеріали економічних досліджень, первинна документація підприємства ПВКП «НК», офіційні матеріали Державного комітету статистики України, законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, монографії та науково-аналітичні статті вітчизняних та закордонних авторів.

Існує дуже багато визначень заробітної плати, але всі вони мають деякі недоліки. Тому ми запропонували нове, більш повне, визначення заробітної плати: заробітна плата – це матеріальна винагорода, яку за трудовим договором роботодавець систематично виплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано відповідно до встановлених норм праці та посадових обов'язків, яка залежить від кінцевих результатів роботи і не може бути нижчою мінімального рівня, встановленого державою.

Проведений нами аналіз дозволяє стверджувати, що на ринку праці України існують такі проблеми, як: низький рівень життя населення, що виражається в низькому рівні оплати праці, диференціація рівня заробітної плати за видами економічної діяльності, невідповідність мінімальної заробітної плати прожитковому рівню населення, збільшення заборгованості із виплати заробітної плати.

Ми вважаємо, що головним чинником стабільного розвитку виробничо-комерційного підприємства є посилення матеріальної зацікавленості працівників в підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів працівників з кількістю і якістю витраченої ними праці. Наслідки порушення балансу системи матеріального стимулювання співробітників виробничо-комерційних підприємств: зниження мотивації персоналу до виконання роботи й націленість на імітацію бурхливої діяльності; висока плинність і відтік кваліфікованих кадрів; додаткові витрати на добір, відбір і навчання фахівців; зниження якості роботи й збільшення кількості конфліктів.

На нашу думку для реформування системи матеріального стимулювання виробничо-комерційних підприємств України необхідно: побудувати сучасну тарифну сітку окладів співробітників виробничо-комерційних підприємств; розробити ключові показники ефективності діяльності підрозділів виробничо-комерційних підприємств; створити дієву систему преміювання співробітників виробничо-комерційних підприємств. У структурі заробітної плати повинна бути компонента, що стимулює досягнення загального результату. Заохочення співробітників тільки за індивідуальні досягнення може знижувати загальну ефективність діяльності виробничо-комерційного підприємства.

Проведений нами розрахунок заробітної плати співробітників ПВКП «НК» та витрат компанії на оплату праці працівників до і після впровадження запропонованого нами науково-методичного підходу дозволяє стверджувати, що згідно нової системи матеріального стимулювання посадові оклади зростають на 72%-83%, постійна та змінна частина складають 55% та 45% відповідно, що дає можливість компанії знизити плинність і відтік кваліфікованих кадрів, знизити витрати на добір, відбір та навчання фахівців, підвищити мотивацію персоналу до виконання роботи, а також підвищити якість роботи.

Нами встановлено, що економія витрат на заробітну плату за розрахунковий період буде складати 3866,70 грн., ефективність впровадження нової системи матеріального стимулювання складає 12,4%. Запропонована нами система стимулювання може використовуватися в будь-якій торговій компанії.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Абрамова, М. Особливості управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Текст] / М. Абрамова, Ю. М. Акчуріна // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. — 2012. — № 1. — С. 40.
2. Бериславська, А. В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства [Текст]: автореферат... канд. екон. наук, спец.: 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / А. В. Бериславська. — Херсон : Херсонський нац. техн. ун-т, 2013. — 20 с.
3. Гриньова, В. Концептуальні засади управління персоналом на промислових підприємствах [Текст] / В. Гриньова // Зайнятість та ринок праці. — 2003. — № 18. — С. 83-87.
4. Грищенко, В. Ф. Аналіз факторів плинності кадрів в системі управління діяльністю підприємства / В. Ф. Грищенко, Л. Ю. Коваленко, І. В. Грищенко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2010. — № 5. — Т. 3. — С. 197-202.
5. Грищенко, В. Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Маркетинг і менеджмент інновацій. — Суми, 2011. — №2. — С. 231 – 237.

6. Грищенко, В. Ф. Методичні підходи до стабілізації трудових колективів підприємств в ринкових умовах / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2011. – №1. – С. 136–143.
7. Грищенко, В. Ф. Мотиваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В.Ф.Грищенко, М.С.Чернова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми, 2011. – №1. – С. 103–107
8. Грищенко, В. Ф. Оптимізація оплати праці найманих працівників в Україні / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко, І.І.Назаренко // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – Суми, 2010. – №2. – С. 73 – 77.
9. Грищенко, В. Ф. Оптимізація системи матеріального стимулювання співробітників страхових компаній в Україні [Текст] / В. Ф. Грищенко, К. С. Гук // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. - 2009. - № 1. - С. 149-160.
10. Грищенко, В. Ф. Прогнозування трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2011. – №2. – С. 22-27.
11. Єрмошенко, М. М. Грошовий обіг та оплата праці в інформаційно-енергетичній теорії вартості [Текст] / М. М. Єрмошенко // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 10. – С. 22-26.
12. Житник, О. Оплата праці відряджених [Текст] / О. Житник // Незалежний аудитор. – 2012. – № 8. – С. 44-46.
13. Жулай, І. Гідна оплата праці [Текст] / І. Жулай // Профспілкові вісті. – 2010. – № 40.- 7 жовтня. – С. 7.
14. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР Електронний ресурс // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. Розділ «Законодавство України». – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
15. Кендюшненко, І. І. Оплата праці найманих працівників в Україні: сьогодення та перспективи [Текст] / І. І. Кендюшненко, В. Ф. Грищенко // Економічні проблеми сталого розвитку : збірник тез доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів і студентів факультету економіки та менеджменту присвяченої Дню науки в Україні (21-24 квітня 2009 р.). — Суми : СумДУ, 2009. — Ч.3. — С. 158-159.
16. Колот, А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с
17. Криворучко, О. М. Оцінка якості управління персоналом організації [Текст] / О. М. Криворучко // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 4. — С. 98-105.
18. Озеран, А. Оплата праці в умовах інфляції: механізми індексації та облік [Текст] / А. Озеран, А. Літвинчук // Бухгалтерський облік і аудит. — 2014. — № 9. — С. 10-14.
19. Основні показники ринку праці за 2000–2013 рр. (річні дані) [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/tp/ ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_07u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/tp/ ean/ean_u/osp_rik_07u.htm)
20. Перелік робіт з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці: Постанова № 576, 12 липня 2005 р. [Текст] / . Кабінет Міністрів. Україна // Праця і зарплата. — 2005. - Серпень. — № 31. — С. 6 – 7
21. Поворознюк, І. М. Оплата праці в трансформаційній економіці постсоціалістичних країн [Текст] : автореферат... канд. економічних наук, спец.: 08.00.01 - економічна теорія та історія економічної думки / І. М. Поворознюк. — К. : Київський нац. економічний ун-т ім. В. Гетьмана, 2012. — 20 с.

22. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
23. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати Постанова кабінету міністрів України від 08 лютого 1995 р. №100 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>
24. Ткаченко, Л. Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії [Текст] / Л. Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 1. — С. 132-141.
25. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. И. Хендерсон. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
26. Цимбалюк, С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С.16-22.

*Матеріали надійшли 9 січня 2015 р.*