

## ОПТИМІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ ВКФ «СІЛМЕТ»)

студентка Назаренко І.І.  
асистент Грищенко В.Ф.

Проведений аналіз показав, що на підприємстві ТОВ ВКФ «Сілмет» застосовується проста погодинна оплата праці. Премії та інші винагороди відсутні. Спостерігається високі оклади, відсутня мотивуюча роль заробітної плати. Спостерігається збільшення розміру заробітної плати, що пов'язано з прийомом на підприємство працюючих, збільшенням мінімальної заробітної плати, підвищенням посадових окладів.

На нашу думку, одним із шляхів оптимізації оплати праці найманих працівників на ТОВ ВКФ «Сілмет», є введення щоквартальної премії, яка буде складатися з фіксованої заробітної плати, яка буде встановлена індивідуально для кожного менеджера, та квартального бонусу, який буде залежати від виконання таких показників: виконання плану продукції за тендерами, приріст об'єму відвантажень.

Квартальний бонус може нараховуватись як відсоток від квартальної заробітної плати. Розмір бонусу буде розраховуватись по кожному показнику і в кінці кварталу додаватись до фіксованої заробітної плати. Розмір заробітної плати в кінці кожного кварталу визначається за формулою:

$$Z_n = Z_{\text{фікс}} + B_1 + B_2 + \dots + B_n, \quad (1)$$

де  $Z_n$  - заробітна плата в кінці кварталу;  $Z_{\text{фікс}}$  - фіксована заробітна плата;  $B_1$  - розмір бонусу за виконання першого показника, грн.;  $B_2$  - розмір бонусу за виконання другого показника, грн.;  $B_n$  - розмір бонусу за виконання n-го показника, грн.

Для визначення розміру бонусів, спочатку необхідно розрахувати фонд оплати праці за посадовими окладами та визначити суму, яка запланована на поточне преміювання. Також необхідно встановити співвідношення трудових зусиль, необхідних для досягнення зазначених показників.

Сума, необхідна на поточне преміювання, визначається як певний відсоток від фонду оплати праці. Слід мати на увазі, що система преміювання не виконує стимулюючого призначення, якщо премії надто низькі (менше 10% посадового окладу).

Розрахунок розміру премії розглянемо на умовному прикладі. Припустимо, що потрібно визначити розміри премії для менеджерів підприємства, для яких основними показниками заохочення є: виконання плану поставки продукції за договорами, приріст об'єму відвантажень.

Необхідно встановити заплановане зростання показників. Показник преміювання «виконання плану поставки продукції» спрямований на 100-відсоткове виконання укладених угод, але не більше того, оскільки перевиконання суперечить сутності цього показника. Заплановане зростання об'єму відвантажень встановлюється індивідуально кожним підприємством. Візьмемо для нашого прикладу 10%.

Потім необхідно встановити співвідношення за показниками преміювання. Більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого вимагає більших трудових зусиль. Дуже важливо для підприємства є виконання плану поставки продукції, адже за допущену помилку, підприємство буде нести збитки та платити штрафи. Тому 60% премії буде припадати на цей показник. Отже 40% буде належати показнику «приріст об'єму відвантажень». Сума, необхідна для поточного преміювання складатиме 30% від фонду оплати праці.

Розрахунок бонусів та інші вихідні дані наведені в табл. 1. Квартальні бонуси виплачуються 1 раз в квартал (в квітні, липні, жовні, січні). Якщо попередні пів року були збитковими, то бонуси виплачуються з коефіцієнтом 0,5. Якщо, при прийомі на роботу, встановлюється випробувальний термін, то протягом випробувального терміну працівнику щомісячно виплачується інше фіксована заробітна плата.

**Таблиця 1 – Розрахунок розмірів бонусу**

Основні показники	Заплановане зростання %	Фонд оплати за посадовими окладами, грн.	Заплановано на поточне преміювання		Розмір бонусу, %
			Співвідношення за показниками преміювання, %	гривень	
Виконання плану поставки продукції за договорами	100	59181,45	60	9765	15%
Приріст обсягу відвантажень	10	5918,14	40	6510	1% за кожен % підвищення
<b>Усього</b>		<b>65099,59</b>		<b>16275</b>	

Таким чином, одним з головних чинників стабільного розвитку 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.

Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів, максимально зацікавить людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу.