

**ТВЕРСЬКА Я.М.**, магістрант, НТУ «ХП», м. Харків

**ГУЦАН О.М.**, к.е.н., доцент НТУ «ХП», м. Харків

## **ПРЕМІЮВАННЯ, ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕЛЕМЕНТ МОТИВАЦІЇ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Система мотивації праці сучасного персоналу має бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, значна частка яких може бути направлена на збільшення фондів преміювання. Отже, проблема побудови ефективної системи преміювання – це досить актуальна наукова проблема.

Під терміном «премія», у вітчизняній практиці, розуміють основний вид додаткової винагороди понад основну заробітну плату, яка виплачується працівникові у разі досягнення підприємством загалом чи його конкретним підрозділом певних результатів, а також з урахуванням індивідуального внеску працівника у кінцеві результати [1].

Необхідно зазначити, що умови преміювання визначаються в зв'язку з необхідністю контролю, як за аспектами виробничої діяльності конкретного працівника, так і підприємства в цілому (наприклад, одержання певного розміру прибутку і т.п.), що не завжди враховуються показниками преміювання. Важливим елементом – є той факт, що виконання встановлених умов преміювання підтверджує право працівника на одержання премії.

Важливим є той факт, що: 1) преміювання повинно здійснюватися диференційовано за виконання (поліпшення) кожного показника; 2) кожному працівнику (підрозділу) є раціональним встановлення не більше двох-трьох показників преміювання. При цьому, поліпшення одних показників не повинно здійснюватися за рахунок погіршення інших.

При ефективній та прибутковій роботі підприємства кожний працівник повинен одержати певну винагороду у вигляді премії, що формує та посилює почуття приналежності до справи, зацікавленості у процвітанні фірми. Поряд з тим, варіант колективного стимулювання покликаний вирішити і більш важливе

завдання, яке полягає в тому, що найбільшу винагороду повинні одержувати колективи, які зробили найбільший внесок у діяльність підприємства.

Необхідно зазначити, що величина премії працівника однаковою мірою повинна залежить від: рівня індивідуальної заробітної плати (відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня), від результатів діяльності всього підприємства і від особистої активності працівника.

Преміювання працівників, як зазначається у дослідженнях [2,3-7], забезпечує підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, збільшення прибутку, який, у свою чергу створює базу економічного розвитку держави в цілому.

Таким чином, для підвищення мотивації трудової діяльності важливо застосовувати сучасні системи оплати праці, які добре себе зарекомендували і які достатньо висвітлені у фаховій літературі, наприклад, безтарифна, контрактна, єдина тарифна система, а також додаткове стимулювання (преміювання) в результаті чого націлити працівників на підвищення професійної майстерності.

#### Список літератури:

1. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. — 397 с.
2. Бурлаєнко О. Д. Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. // Науковий вісник УМО. – Серія. Економіка та управління. – Випуск 6. – 2019.
3. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. *Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi*. Problems and Perspectives in Management, Volume 16, 2018 Issue №1, pp. 124-132. doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)
4. Гуцан О. М. Практичні аспекти застосування кількісно-якісного підходу до оцінки факторів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Економіка: реалії часу = Economics: time realities. – 2016. – № 1 (23). – С. 49-60.
5. Гуцан О. М. Преміювання як фактор посилення трудової активності / О. М. Гуцан, А. А. Суворова, Я. М. Тверська // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 28-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2020, [28-30 жовтня 2020 р.] : у 5 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : Планета-Прінт, 2020. – С. 97.
6. Гуцан О. М. Дослідження базових принципів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 25-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD–2017, [17-19 травня 2017 р.] : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 172.
7. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13.