

Науковий реферат статті Степанової Е. Р.

"Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати"

У сучасних умовах формування ефективної системи матеріального стимулювання трудової діяльності, що забезпечує конкурентні переваги у використанні трудових ресурсів, є найважливішою умовою зростання результативності діяльності підприємств України. Однак ефективність системи значною мірою залежить від адекватності використання набору матеріальних стимулів у реальних економічних умовах. Наразі майже не існує в готовому вигляді системи показників, що буде орієнтованою саме на змінну частину заробітної плати. Використання такої системи в майбутньому дасть змогу більш ефективно формувати та використовувати стимуляційну функцію оплати праці.

Метою даної статті є дослідження стимуляційних факторів у системі винагород трудової діяльності, що були згруповані за ступенем впливу на процес формування змінної частини заробітної плати.

Предметом дослідження є система показників стимуляційного характеру.

До методів дослідження слід віднести наступні: метод теоретичного аналізу, метод аналізу наукової літератури, метод ранжування.

Одним із найважливіших етапів моделювання індикаторів стимуляційного характеру є визначення показників, які потенційно можуть впливати на зростання стимуляційного фонду.

Набір показників було обрано в результаті аналізу економічної літератури, колективних договорів, галузевих та регіональних угод.

Процес формування відбувався шляхом аналізу видів премій, доплат та надбавок, що є поширеними та широко використовуваними на підприємствах української промисловості.

Внаслідок аналізу можливих причин нарахування матеріальної винагороди було відібрано 28 індикаторів стимуляційного характеру.

Наступним кроком формування комплексної системи показників стимуляційного характеру є побудова експертної таблиці індикаторів.

За результатами таблиці було виділено наступні групи показників: показники безпосереднього впливу (від 9 згадувань і більше), показники часткового впливу (від 5 до 8 згадувань), показники ймовірного впливу (від 4 згадувань і менше).

Отже, до першої групи доцільно віднести такі показники стимуляційного характеру, які мають найбільший вплив на формування мотиваційної частини фонду оплати праці на підприємствах української промисловості. До групи показників часткового впливу згідно з проведеним аналізом, можна віднести показники, рівень впливу яких має змінний характер. Показники ймовірного впливу характеризуються мінімальною вагою в процесі накопичення фонду матеріального стимулювання.

Таким чином, для найбільш результативного впровадження та використання стимуляційного алгоритму на українських підприємствах, за умови необхідності вдосконалення системи винагород, слід виділити найбільш вагомі індикатори з урахуванням специфіки діяльності підприємства та, приймаючи їх за ключові показники ефективності, розраховувати розмір стимуляційних виплат та винагород.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с. 2. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 478 с. 3. Лук'янченко Н. Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : монографія / Н. Д. Лук'янченко, О. А. Дороніна. – Донецьк, 2006. – 212 с. 4. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с. 5. Малярєць Л. М. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємства : монографія / Л. М. Малярєць, А. В. Штеревєря. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 180 с. 6. Кизим М. О. Збалансована система показників : монографія / М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, В. А. Зінченко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 192 с. 7. Череп А. В. Взаємозв'язок мотивації праці і показників використання персоналу / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 117–123. 8. Трифонова О. В. Теоретичні та практичні підходи до організації системи матеріального стимулювання праці / О. В. Трифонова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 7. – С. 206–213.

Інформація про автора

Степанова Ека Рамінівна – аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету (61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а, e-mail: steehka@yandex.ru).