

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.31>

ПРЕМІЮВАННЯ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Кривенко Е.Ю.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Кривенко Е.Ю. Преміювання як засіб мотивації працівників.

Сьогодні вітчизняні підприємства зацікавлені у кваліфікованих і професійних працівниках, від яких залежить їх процвітання. У той же час, щоб працівник сумлінно виконував свою роботу, його необхідно стимулювати, гарантувати гідну оплату праці, кар'єрний ріст, інші матеріальні та моральні блага. Одним із дієвих засобів мотивації є преміювання, яке виконує функцію забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці. Тому метою цієї статті є дослідження преміювання як додаткового стимулювання, що має перспективний мотивуючий вплив на працівника. У роботі зроблено висновок, що для підвищення продуктивності й ефективності діяльності підприємств, що працюють в умовах сучасних викликів, необхідно постійно вдосконалювати методи мотивації персоналу. Оскільки мотивація виступає важливою загальною функцією управління, без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого підприємства. Грамотний підхід до мотивування може дати такі переваги, як підвищення якості виконуваної роботи і продуктивності підприємства; формування позитивної і доброзичливої атмосфери в колективі; зниження плинності кадрів; підвищення відповідальності з боку працівників. Водночас мотивація до праці не буде ефективною, якщо не будуть вирішені проблеми матеріального стимулювання, серед яких преміювання працівників як один із вагомих засобів їх мотивації. Зазначено, що преміювання є винагородою за працю, що стосується додаткового стимулювання праці, виконує функцію забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці та має перспективний мотивуючий вплив на них. До характерних рис віднесено: премія є одним із найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво організації може спонукати працівників до підвищення їх інноваційної активності; премія є засобом грошового заохочення працівників, що відіграє додаткову роль у структурі заробітної плати; ключовою вимогою для нарахування премії є наявність у таких осіб понаднормових показників роботи або інших досягнень, обсяг яких не передбачений посадовими обов'язками.

Ключові слова: мотивація, оплата праці, преміювання, працівник, роботодавець, підприємство, заохочення.

Krivenko E.Yu. Rewarding as a means of motivating employees.

Today, domestic enterprises are interested in qualified and professional workers, on whom their prosperity depends. At the same time, in order for the employee to faithfully perform his work, he must be stimulated, guaranteed decent wages, career growth, and other material and moral benefits. One of the effective means of motivation is bonus, which performs the function of ensuring employees' interest in work results. Therefore, the purpose of this article is to study bonuses as an additional incentive that has a promising motivating effect on the employee. The work concludes that in order to increase the productivity and efficiency of the enterprises operating in the conditions of modern challenges, it is necessary to constantly improve the methods of motivating personnel. Because motivation is an important general function of management, without which the effective operation of any enterprise is impossible. A competent approach to motivation can give such benefits as improving the quality of the work performed and the productivity of the enterprise; formation of a positive and friendly atmosphere in the team; decrease in personnel turnover; increasing responsibility on the part of employees. At the same time, motivation to work will not be effective if the problems of material stimulation are not solved, including bonusing of employees as one of the important means of their motivation. It is noted that the bonus is a reward for work, which refers to additional stimulation of work, performs the function of ensuring the interest of employees in the results of work and has a promising motivating effect on them. The characteristic features include: the award is one of the most important incentives, with the help of which the management of the organization can encourage employees to increase their innovative activity; bonus is a means of monetary incentive for employees, which plays an additional role in the salary structure; the key requirement for awarding the bonus is the presence of such persons overtime performance or other achievements, the extent of which is not provided for by job duties.

Key words: motivation, remuneration, bonuses, employee, employer, enterprise, encouragement.

Постановка проблеми. Розвиток суспільства знань та активне впровадження інформаційних технологій формують нові виклики в сфері використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення. У той час, коли провідні держави світу поширюють новітні практики мотивації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки, в Україні залишаються невирішеними численні проблеми ефективної праці, породжені нестабільним внутрішнім середовищем. Ринок праці України програє в конкуренції з європейськими державами, що спричиняє значні міграційні втрати. Одним із пріоритетів покращення існуючої ситуації є впровадження дієвої соціально-економічної мотивації працівників, яка б забезпечувала результати праці з ознаками інноваційності, яка виступає гарантованою умовою ефективності й якості роботи, дозволяє побудувати добру репутацію компанії та підвищити її конкурентоспроможність на ринку праці.

Сьогодні вітчизняні підприємства зацікавлені у кваліфікованих і професійних працівниках, від яких залежить їх процвітання. У той же час, щоб працівник сумлінно виконував свою роботу, його необхідно стимулювати, гарантувати гідну оплату праці, кар'єрний ріст, інші матеріальні та моральні блага. Одним із дієвих засобів мотивації є преміювання працівників, яке виконує функцію забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці.

Отже, **метою цієї статті** є дослідження преміювання працівників як додаткового стимулювання, що має перспективний мотивуючий вплив на працівника.

Стан опрацювання. Безпосередньо питанню заохочення приділялась увага в працях таких науковців, як Н.Б. Болотіна, В.Я. Гоц, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Окремі питання правового регулювання премій були предметом наукових статей С.В. Венедіктова, Г.А. Капліної, К.Є. Машкова, Я.В. Сімутіної та ін.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення стратегічних завдань будь-якого підприємства необхідний постійний процес стимулювання персоналу до трудової активності, цілеспрямована його мотивація з метою підвищення рівня продуктивності праці та ефективності роботи підприємства в цілому. Мотивації персоналу присвячено достатньо наукових праць, в яких це явище розглядається в різноманітних аспектах: соціальному, правовому, економічному. Зокрема, мотивацію розглядають, як (а) характеристику психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період і характеризує міру її трудової активності; цей стан людини є наслідком дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та

зовнішнього впливу (стимулів); (б) процес свідомого вибору людиною певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності; при цьому маються на увазі як внутрішні процеси зміни трудової поведінки людини, так і зовнішні, які походять від суб'єктів управління і мають на меті активізувати поведінку працівників і спрямувати її на організаційний розвиток (в) сферу фахової, практичної діяльності, що передбачає вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих цілей і цілей організації [1]. Вона виступає важливою загальною функцією управління, без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого підприємства. І грамотний підхід до мотивування може дати наступні переваги, а саме: підвищення якості виконуваної роботи і продуктивності підприємства; формування позитивної і доброзичливої атмосфери в колективі; зниження плинності кадрів; підвищення відповідальності з боку працівників.

Існує безліч видів мотивації персоналу, що зустрічаються в мотиваційних теоріях. Але слід позначити основні, які залишаються незмінними для будь-якого виду організації: матеріальна – підвищення окладу, доплати і надбавки, змінна частина заробітку – премії, комісійні; нематеріальна – винагорода за заслуги, має грошовий вираз, але видається працівникові в негрошовій формі (путівки, подарункові сертифікати, продукція компанії); моральна – винагороди, що не мають грошового вираження: визнання статусу і заслуг (зустрічі з керівництвом, грамоти, дипломи), надання окремим співробітникам особливих умов роботи (гнучкий або вільний графік, самоконтроль якості і т. п.) й додаткових можливостей розпоряджатися ресурсами організації; організаційна – створення організаційної культури, що підтримує мотивацію співробітників на досягнення цілей компанії [2].

Більш детально розглянемо матеріальну мотивацію працівників, зокрема преміювання, котре покликане встановити зв'язок між винагородою і перевищенням установленної норми продуктивності праці. Хоча заробітна плата також може успішно виконувати цю функцію, але вона найчастіше має свої обмеження: або тимчасові (затримка зарплати), або матеріальні (обмежена розрядом). Тому така нагорода часто не співвідноситься одержувачем із виконаною роботою. Преміювання ж використовується як засіб мотивації на додаток до заробітної плати [3, с. 202].

Премія виступає основним, найбільш ефективним стимулюючим виробничу, підприємницьку, торговельну або комерційну діяльність вид додаткової, понад основну заробітної плати, яка виплачується за покращення основних показників колективної та індивідуальної праці працівників, а також кінцевих загальних результатів

виробничої, підприємницької, торговельної або комерційної діяльності [4]. Сьогодні чинним законодавством про працю України не закріплено юридичного поняття премії. Крім того, встановлена лише можливість, а не обов'язок роботодавця преміювати працівника.

Хоча на сьогодні існує безліч визначень правової категорії «премія», які наявні як у підзаконних нормативно-правових актах, так і у наукових джерелах. Наведемо деякі з них. Так, відповідно до Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, схвалені наказом Мінсоцполітики України від 29 січня 2003 р., № 23 премія – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, що виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за визначеними підприємством показниками й умовами оцінювання цих результатів ([5]). Згідно з Методичними рекомендаціями щодо оплати праці працівників малих підприємств, схвалених наказом Мінсоцполітики України від 13 серпня 2004 р., № 186 премія – це основний, найбільш ефективний стимулюючий виробничу, підприємницьку, торговельну або комерційну діяльність вид додаткової (понад основну) заробітної плати, що виплачується за поліпшення основних показників колективної й індивідуальної праці працівників, а також кінцевих загальних результатів виробничої, підприємницької, торговельної або комерційної діяльності ([6]).

А.О. Гордеюк формулює термін «премія» як грошове (матеріальне) заохочення, що виплачується за успіхи в роботі працівникам або трудовим колективам [7, с. 103] та виокремлює певні ознаки цього явища: (а) це додаткова винагорода, (б) заохочувальна виплата, (в) виплачується за особливі досягнення у праці, (г) має грошову (матеріальну форму), (д) виплачується окремим працівникам і трудовим колективам [7, с. 106]. В.Я. Гоц вважав премію ефективним заходом матеріального заохочення, оперативним, гнучким, таким, що дозволяє концентрувати стимулювання на тих видах діяльності та факторах праці, в розвитку яких суспільство найбільш зацікавлене [8, с. 59–63]. Підтримуємо точку зору, висловлену О.І. Процевським, який зазначає, що премія не є елементом первинних трудових відносин, а є елементом інших, зокрема, заохочувальних, що виникають у процесі реалізації трудових відносин [9, с. 267–269].

Аналіз Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, які розроблено з метою надання практичної та методичної допомоги підприємствам та організаціям щодо розробки та впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці, дозволяє констатувати, що цей елемент додаткової зарплати

(премії) має єдине цільове призначення – матеріально зацікавити, стимулювати, заохотити працівника за конкретні трудові досягнення для підвищення продуктивності праці. Кожен керівник бюджетних установ, закладів та організацій має пам'ятати, що можливість преміювати працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у роботодавця існує виключно у межах коштів, виділених на оплату праці.

Отже, виходячи з викладеного премія – це систематична або разова грошова виплата, що призначається працівникові за сумлінне, повне й успішне виконання ним своїх обов'язків. Преміювання має на меті посилення стимулюючої функції оплати праці за вирішення завдань, що стоять перед працівником. Соціальна ж функція преміювання реалізується шляхом диференціації розміру премій з урахуванням трудового вкладу кожного працівника, що виходить за рамки звичайного виконання ними своїх посадових обов'язків, оскільки за просто якісне їх виконання він отримує посадовий оклад.

Зазвичай премії бувають: виробничі (виплачуються за трудові досягнення працівника. Це додаткова винагорода, яку отримує працівник за бездоганне виконання своїх трудових обов'язків. Ці премії виплачуються за конкретний результат роботи працівника, який має матеріальну форму чи визначений критерій оцінки), які бувають: одноразові (виплачуються один раз за досягнення певного результату) й багаторазові (виплачуються декілька разів за кожен випадок визнання певного результату); та невиробничі (не пов'язані з виконанням працівником своєї виробничої функції, тобто виплачуються незалежно від трудових досягнень та, як правило, їх підстава не має якісної оцінки), які поділяються на ті, які не мають систематичного характеру й на виплати у зв'язку з певною подією (за досягнення пенсійного віку, за вислугу років, з нагоди професійного свята, з нагоди ювілею компанії, за тривалий стаж роботи). За періодом нарахування виробничі премії діляться на місячні, кварталні, піврічні та річні. Найчастіше на практиці використовується преміювання за місяць та рік.

Залежно від кількості осіб, які підлягають преміюванню, і виробничі, і невиробничі премії можна розділити на дві групи: індивідуальні (виплачуються одній конкретній особі за індивідуальне досягнення результату праці чи з нагоди особистого свята: менеджера за залучення клієнта чи ювіляру з нагоди дня народження) та групові (виплачуються групі працівників за однаковий внесок у досягнення результатів чи за спільну подію). Враховуючи джерела фінансування премій, виділяють: премії, що виплачуються з прибутку за поточний період; премії, що виплачуються з нерозподіленого прибутку минулих періодів [10].

Преміювання здійснюється у двох формах:

преміювання, передбачене системою оплати праці; преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці). Джерелами матеріального стимулювання на підприємстві є фонд оплати праці та вільний залишок прибутку (доходу). Джерело матеріального стимулювання визначається за характером системи стимулювання. За системами матеріального стимулювання, які безпосередньо пов'язані з показниками виробничої та управлінської діяльності, винагорода виплачується за рахунок фонду оплати праці, який у ринкових умовах може збільшуватися завдяки певній частці прибутку (доходу) підприємства. За системами, які безпосередньо не пов'язані з показниками виробничої діяльності, матеріальне стимулювання здійснюється за рахунок прибутку (доходу) підприємства.

Як ми вже зазначали, преміювати працівника не є обов'язком роботодавця. Так, за ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [11] форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Тобто законодавством надано право підприємствам самостійно визначати умови та розміри преміювання. Усі питання щодо преміювання працівників підприємства вирішують самостійно, шляхом розробки Положення про преміювання, де і вказують, що матеріальне заохочення працівників є правом роботодавця і може залежати від багатьох причин. Тож кожен роботодавець особисто вирішує, виплачувати премії своїм працівникам чи ні.

Отримувати премію звичайно ж приємна справа, втім законодавчо передбачено випадки, коли вона не може бути надана або її позбавили. Так, у ст. 151 КЗпП України [12] передбачено, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення на працівника не поширюються заохочення. Таким чином, у разі скоєння працівником трудового чи дисциплінарного порушення роботодавець може позбавити його премії на підставі зазначеної норми КЗпП.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, слід зазначити, що для підвищення продуктивності й ефективності діяльності підприємств, що працюють в умовах сучасних викликів, необхідно постійно вдосконалювати методи мотивації персоналу. Оскільки мотивація виступає важливою загальною функцією управління, без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого підприємства. Грамотний підхід до мотивування може дати такі переваги, як підвищення якості виконуваної роботи і продуктивності підприємства; формування

позитивної і доброзичливої атмосфери в колективі; зниження плинності кадрів; підвищення відповідальності з боку працівників. Водночас мотивація до праці не буде ефективною, якщо не будуть вирішені проблеми матеріального стимулювання, серед яких преміювання працівників як один із вагомих засобів їх мотивації.

Зазначено, що преміювання є винагородою за працю, що стосується додаткового стимулювання праці, виконує функцію забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці та має перспективний мотивуючий вплив на них. Його соціальна функція реалізується шляхом диференціації розміру премій з урахуванням трудового вкладу кожного працівника, що виходить за рамки звичайного виконання ними своїх посадових обов'язків, оскільки за просто якісне їх виконання він отримує посадовий оклад. Його характерними рисами є: (а) премія є одним із найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво організації може спонукати працівників до підвищення їх інноваційної активності; (б) вона є засобом грошового заохочення працівників, що відіграє додаткову (факультативну) роль у структурі заробітної плати; (в) ключовою вимогою для її нарахування є наявність у таких осіб понаднормових показників роботи або інших досягнень, обсяг яких не передбачений посадовими обов'язками. Як зазначають деякі дослідники розглядуваного питання, яких ми цілком підтримуємо, роль премій у сучасних умовах визначається такими обставинами: по-перше, премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну працю, пов'язуючи рівень і приріст їх заробітної плати з конкретними результатами праці; системи преміювання відіграють важливу соціальну роль та в поєднанні з іншими елементами заробітної плати спонукають працівників до творчого ставлення до праці; по-друге, виплата премій дає змогу погоджувати приріст середньої заробітної плати з поліпшенням праці працівників виробничої діяльності; по-третє, премії забезпечують підвищення як колективної, так і індивідуальної мотивації персоналу у виконанні і перевиконанні встановлених планових завдань, підвищення ефективності праці [13].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колот А.М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : практикум. Київ : КНЕУ, 2013. 348 с. URL:https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11649/kolot_motyv_personal_2013.pdf;jsessionid=B0375852FB2B9A2C281A9EDCAA736EBC?sequence=1/.
2. Базалійська Н.П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2013. № 5(43) С. 103–105.

3. Мельниченко А., Юрик Я. Дослідження стану та шляхи підвищення ефективності преміювання персоналу підприємства. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18790/1/115.pdf>.
4. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / редкол. вид.: Тацій В.Я. та ін.; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін. 2018. 776 с.
5. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: схвал. наказом Мінсоцполітики України від 29.01.2003 № 23. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13613.html.
6. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств : схвал. наказом Мінсоцполітики України від 13.08.2004 № 186. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN13614.html.
7. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2009. 196 с.
8. Гоц В.Я. Некоторые правовые вопросы премирования за основные результаты хозяйственной деятельности. *Проблемы социалистической законности*. 1991. С. 59–63.
9. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений: монография Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
10. Преміювання та депреміювання працівників. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/9513-premyuvannya-ta-depremyuvannya-pratsvnikv>.
11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. С. 121.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
13. Лучко М.Р. Стецюк Н.Є. Преміювання як засіб мотивації працівників на підприємствах деревообробної промисловості. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream>.