

1	2
<p>поддержание лояльности сотрудников; предотвращение обращения покидающих предприятие в судебные (арбитражные) органы с целью "восстановления справедливости"; инвестиция в бренд "работодатель мечты"; появление шанса, что нужный сотрудник не уйдет к конкуренту; получение работодателем сведений о дальнейшей трудовой биографии сокращаемого сотрудника; возможность дальнейшего сотрудничества с теми, кто был ранее сокращен</p>	<p>что может принести дополнительные расходы предприятию; возможность отказа уволенного работника сотрудничать по программе аутплейсмента; отсутствие уверенности в точном трудоустройстве работника</p>

Несмотря на все недостатки, аутплейсмент персонала имеет очень много преимуществ, которые оказывают положительное воздействие, поэтому его применение является эффективным для предприятия.

Таким образом, высвобождение персонала может оказывать отрицательное влияние на деятельность предприятия, поэтому применение аутплейсмента является незаменимым. Аутплейсмент персонала позволит сохранить положительную репутацию предприятия как работодателя, улучшит морально-психологический климат в коллективе, будет способствовать укреплению лояльности сотрудников предприятия. Анализ этапов реализации аутплейсмента на предприятии позволяет сделать вывод о отсутствии единого налаженного механизма управления аутплейсментом, что свидетельствует о необходимости его дальнейшего изучения и совершенствования.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 2. Иванова А. Аутплейсмент: как корректно уволить сотрудника и сохранить имидж компании? [Электронный ресурс] / А. Иванова. – Режим доступа : <http://212.34.47.45-/article/n48819>. – Название с экрана. 3. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Д. Клим // Я – перший. – 2010. – № 1–2. – С. 15–18. 4. Клим Д. Методика работы с негативной эмоциональной волной в ситуации высвобождения персонала [Электронный ресурс] / Д. Клим, А. Авраменко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file>. – Название с экрана. 5. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала [Электронный ресурс] / А. Коняева – Режим доступа : http://www.staffexpert.ru/up/article/?article_id=333. – Название с экрана. 6. Вікіпедія. Матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. – Назва з екрану. 7. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 8. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации : учебн. пособ. / А. М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 247 с.

Журавлева А. С.

УДК 005.32:331.101.3

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Аннотация. Рассмотрена роль и эффективность материального стимулирования, премии и нерегулярные выплаты для повышения материального стимулирования работников, условия для эффективного стимулирования персонала.

Анотація. Розглянуто роль та ефективність матеріального стимулювання, премії та нерегулярні виплати для підвищення матеріального стимулювання працівників, умови для ефективного стимулювання персоналу.

Annotation. The role and effectiveness of financial incentives, the types of co-payments to increase material incentives for workers, the conditions for the effective promotion of staff are considered.

Ключевые слова: материальное стимулирование труда, эффективность материального стимулирования труда, премирование.

Материальное стимулирование труда является одним из основных факторов воздействия на персонал, позволяющее изменить ситуацию на предприятии. Повышение эффективности материального стимулирования труда работников способствует росту производительности труда, повышению их заинтересованности в конечных результатах своего труда и деятельности предприятия в целом [1]. Необходимо оценивать затраты предприятия на материальное стимулирование и выявлять его экономическую эффективность. Это позволит в полной мере реализовать экономический потенциал предприятия и повысить мотивацию труда его работников.

Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых: И. Трифонова, Н. Павловской, Ю. Кокина, М. Волгина, Р. Яковлева и др. [2]. Эти ученые исследовали практику организации оплаты труда, занимались системой материального стимулирование. Были предложены новые подходы к оплате труда, а также было предложено усовершенствование существующих подходов в организации оплаты труда. Несмотря на это, требуется подробное рассмотрение вопросов касающихся обоснования роли и эффективности материального стимулирования работников предприятия.

Целью данного исследования является систематизация и выявление роли премий и нерегулярных выплат при материальном стимулировании труда работников предприятий.

Для повышения трудовой активности персонала широко используется система материального стимулирования, в которой используются различные формы – премирование за текущие результаты хозяйственной деятельности, доплаты и надбавки, различные единовременные поощрения за результаты труда и социальные выплаты. На предприятиях разрабатывается положение о материальном стимулировании, которое содержит общие положения, порядок и размеры премирования, лишения и снижения размера премий, правила выплаты надбавок за выслугу лет [3; 4].

В положении о премировании устанавливаются различные виды стимулирования, например, такие, как:

ежемесячные, ежеквартальные и годовые премии по результатам труда для каждого работника;

премии за выполнение особо важных заданий; процентные надбавки за выслугу лет;

дотации на обеды;

единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска;

оплата санаторно-курортного лечения.

Премирование, как правило, производится по результатам работы за месяц или квартал. При необходимости могут устанавливаться другие периоды для премирования (сезон).

Показатели и условия премирования должны быть конкретными, четко сформулированными. Они должны поддаваться количественному измерению и основываться на действующем учете и отчетности. Их расчет должен быть простым и понятным для работников. Показатели и условия премирования целесообразно дифференцировать по категориям работников. При этом не должна допускаться множественность показателей и условий премирования.

Для стимулирования труда в коллективных договорах может быть определена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты отдельным категориям работников, работающих в неотапливаемых помещениях, на открытом воздухе.

Совершенствование материального стимулирования работников обеспечивает рост не только экономической, но и социальной эффективности, которая является важнейшей предпосылкой благополучия предприятия и его работников.

Для повышения материального стимулирования работников при заключении коллективных договоров на предприятиях могут быть предусмотрены следующие премии и нерегулярные выплаты в соответствии с Законом Украины "Про оплату труда" [5] (таблица).

Таблица

Премии и нерегулярные выплаты

К премиям и нерегулярным выплатам относятся:	
1	2
№	Характеристика
1	Премии, выплачиваемые в установленном порядке по специальным системам премирования
2	Премии за содействие изобретательству и рационализации, за создание, освоение и внедрение новой техники, за введение в действие в срок и досрочно производственных мощностей и объектов строительства, за своевременную поставку продукции на экспорт и т. д.
3	Одноразовые поощрения (например, отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, поощрений к юбилейным и памятным датам)
4	Вознаграждения по итогам работы за год

1	2
5	Денежные компенсации за неиспользованный отпуск (кроме оплаты дополнительного отпуска, предоставляемого работникам в соответствии с Законом Украины "О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы")
6	Материальная помощь (оздоровительные, экологические и другие выплаты)
7	Сумы прибыли, направленные на приобретение акций (для работников трудового коллектива)

Автор считает, что для того, что бы система стимулирования персонала стала эффективной, должны выполняться следующие условия:

Система стимулирования должна соответствовать стратегии развития бизнеса и организации, а также принятой политике стимулирования. Это означает, что основания стимулирования должны выбираться, исходя из целей развития, составляющих реализуемую стратегию.

Система стимулирования должна носить обязательный характер. Стимулирование должно производиться всякий раз при возникновении соответствующих оснований стимулирования.

Система стимулирования должна быть справедливой, то есть при возникновении оснований для стимулирования должны применяться только те формы, которые указаны в Коллективном договоре как соответствующие данному основанию.

Система стимулирования должна быть прозрачной, доступной для ознакомления всеми работниками предприятия. Это условие важно, так как если выполнены все предыдущие, но персонал не проинформирован о существующей системе взысканий и поощрений, то он не может корректировать свое поведение в организации.

Материальное стимулирование работников имеет существенные ограничения, особенно при достижении определенного уровня внутренней самооценки сотрудника [6]. Через несколько месяцев работник привыкает к своему нынешнему материальному достатку и это его больше не стимулирует на повышение интенсивности своего труда. Более того, даже для поддержания работоспособности и желания к труду на текущем уровне часто требуется дополнительная мотивация.

Научным результатом данного исследования является обоснование роли материального стимулирования персонала, выявление премий и нерегулярных выплат для повышения материального стимулирования работников, а также условий, при которых материальное стимулирование является более эффективным.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка эффективных механизмов управления материальным стимулированием на отечественных предприятиях.

Научн. рук. Назарова Г. В.

Литература: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 600 с. 2. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учебн. пособ. / А. Л. Жуков. – М. : МИК, 2003. – 336 с. 3. Економіка підприємства : підручник / М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко та ін. ; за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 527 с. 4. Кодекс законов о труде Украины. Трудовое законодательство / сост. Е. Примакова. – Х. : Фактор, 2001. – С. 8. 5. Про оплату праці : Закон України // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 72–73. 6. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников : учебн. пособ. / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. – 552 с.

Думчикова А. В.

УДК 330.59

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "ЯКІСТЬ ЖИТТЯ"

Анотація. Розглянуто та систематизовано існуючі підходи до розуміння сутності поняття якості життя, уточнено визначення даного поняття.

Аннотация. Рассмотрены и систематизированы существующие подходы к пониманию сущности понятия качества жизни; уточнено определение данного понятия.

© Думчикова А. В., 2014