

УДК: 331.2: 349.2

О.С. Костюченко, к.юрид.наук, доцент
Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи НБУ

ЗАСОБИ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Визначено шляхи підвищення трудової мотивації працівників через поєднання засобів матеріального та нематеріального стимулювання. Обґрунтовано пропозиції та рекомендації щодо розробки комплексних систем стимулювання трудової активності працівників.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, засоби стимулювання, трудова мотивація, трудова активність.

О. Kostyuchenko

FACILITIES OF FINANCIAL AND IMMATERIAL STIMULATION OF LABOUR ACTIVITY OF WORKER

Certainly ways of increase of labour motivation of workers are exposed through combination of facilities of financial and immaterial stimulation. Suggestions and recommendations are grounded in relation to development of the own complex systems of stimulation of labour activity of workers.

Key words: ettlings, payment of labour, facilities of stimulation, labour motivation, labour activity.

Е.Е. Костюченко

СРЕДСТВА МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Определено пути повышения трудовой мотивации работников через объединение средств материального и нематериального стимулирования. Обоснованы предложения и рекомендации относительно разработки комплексных систем стимулирования трудовой активности работников.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, способы стимулирования, трудовая мотивация, трудовая активность.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток ринкової економіки та її стан в Україні свідчать про відсутність однорідності у поглядах на відносини між роботодавцями і працівниками та ролі у цих відносинах держави. Все це доводить потребу «сформулювати нові раціональні стандарти життя, таку модель поведінки і добробуту, яка б давала можливості користуватися всіма благами цивілізації, бережного ставлення до природи та її ресурсів, виховувати здорову, освічену і духовно багату людину» [1, с. 9]. Однак, для досягнення такої цілі українському суспільству слід вирішити низку ключових завдань. Одним з них є підвищення трудової мотивації громадян та працівників до результатів їх суспільно-корисної діяльності. Поряд із цим завданням власники підприємств, установ, організацій мають усвідомити, що результативність праці працівників неминуче залежить від дієвості засобів матеріального та нематеріального стимулювання їх трудової активності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблема стимулювання трудової активності працівників не є винятково економічною, це питання було, є і буде предметом дослідження соціологів, психологів, економістів, юристів, політологів та інших. Але економічна складова цієї проблеми відіграє ключову роль. Так, свого часу вирішенню цієї проблеми, у різних аспектах, приділяли увагу К.Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін, А. Сміт, Г. Форд, А. Маслоу та ін. Науково-теоретичним підґрунтям даної статті стали роботи таких вчених як Божко В.М., Гейц В.М., Гендлер Г.Х., Зацеркляний М.М., Мельников О.Ф., Форд Г., які дали можливість вирішити таке практичне завдання – обґрунтувати пропозиції та рекомендації спрямовані на підвищення трудової активності працівника.

Цілі статті. У роботі ми ставили за мету з'ясувати сутність засобів стимулювання трудової активності працівника та їх класифікацію.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сьогодні можливості «заробляти собі на життя працею» [2] більшість громадян України реалізують у трудових відносинах, які

регулюються нормами трудового права, подекуди не ефективно. Наслідком такого становища є зростання дисбалансу інтересів економічних суб'єктів, як учасників відносин у сфері праці, що у підсумку призвело до зниження трудової активності працівників. Отже, слід розробити та впровадити моделі збалансованого стимулювання трудової активності працівників матеріальними та нематеріальними засобами. Що ж слід врахувати намагаючись збалансувати інтереси економічних суб'єктів? М.М. Зацеркляний та О.Ф. Мельников зауважують, що управління персоналом – має ключове значення для успіху діяльності будь-якого підприємства, його економічної безпеки. [3, с. 258-259]. Тому, на нашу думку, питання забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарювання вимагає від його власника ретельного підходу до процесу управління персоналом, зокрема і через засоби стимулювання трудової активності працівників. Такі засоби стимулювання мають своє закріплення як на централізованому, локальному так і на індивідуальному рівнях. Рівень централізованого регулювання представлено системою трудового законодавства. Рівень локального регулювання закріплюється у актах, що регулюють відносини між роботодавцем та його працівниками, де на партнерських засадах сторони закріплюють взаємні зобов'язання у трудовій сфері, які підвищують рівень гарантій працівників. На рівні індивідуального регулювання трудових прав відносин роботодавці та працівники індивідуалізують свої відносини шляхом укладання письмового трудового договору, де поряд із необхідними умовами договору відображають досягнуті домовленості, зокрема у частині оплати праці. Засоби стимулювання трудової активності працівників, які надає можливість застосувати чинне законодавство представлені у табл. 1 та табл. 2, де за характером стимулювання вони поділені на колективні та індивідуальні.

Як бачимо основні засоби матеріального стимулювання носять індивідуальний характер, однак це не означає, що у кожного конкретного роботодавця саме індивідуальний характер засобів стимулювання матиме первісне значення.

Наведені переліки не є вичерпними. Однак, слід констатувати, що нажаль не всі підприємства, установам, організаціям використовують існуючі засоби матеріального та

нематеріального стимулювання трудової активності працівників.

Таблиця 1.

Засоби матеріального стимулювання трудової активності працівників

№	Засіб стимулювання	Характер стимулювання	
		колективний	індивідуальний
1.	Премії:		
	– з урахуванням КТС		+
	– до ювілеїв, тощо		+
	– до пам'ятних дат	+	
	– перевиконання плану	+	+
	– за результати роботи (квартал, півріччя, рік)	+	+
2.	Доплати за:		
	– розширення зони обслуговування		+
	– виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника		+
	– роботу у важких і шкідливих умовах праці		+
	– ненормований робочий час		+
3.	Надбавки:		
	– за безперервність роботи		+
	– за вислугу років		+
	– за творчу активність		+
	– за звання, ступені, т.п.		+
4.	Матеріальні допомоги:		
	– на оздоровлення (працівника та членів родини)		+
	– на лікування		+
	– на поховання близьких родичів		+
	– відшкодування витрат на поховання померлого працівника		+
	– пенсіонерам підприємства на соціальні потреби		+
5.	Цінний подарунок		+
6.	Авторські гонорари за впроваджені бізнес ідей		+
7.	Участь у прибутках		+
8.	Грошовий бонус за результативні ідеї		+
9.	Пільгове кредитування	+	
10.	Надання житла		+
11.	Медичне страхування	+	

Таблиця 2

Засоби нематеріального стимулювання трудової активності працівників

Засіб стимулювання	Характер стимулювання	
	колективний	індивідуальний
Публічне визнання здобутків:		
– грамоти	+	+
– дипломи	+	+
– листи подяки	+	+
– дошка пошани		+
Підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця	+	
Збільшення часу відпочинку (додаткові дні до щорічної відпустки)		+
Організація культурно-масові заходи для працівників	+	
Психологічна підтримка працівника (наявність психолога у штаті, тощо)	+	+
Соціальна підтримка (дитсадок, санаторій, тощо)		

Характеризуючи сутність матеріального стимулювання слід погодитись із тим, що матеріальне стимулювання відповідає на матеріальну зацікавленість, яка є «категорією об'єктивною, що проявляє себе на протязі всієї історії людства. Відображаючи матеріальні потреби людини, вона зростає разом із ростом виробництва і у той же час сама на нього активно впливає, породжуючи намагання до росту ефективності, продуктивності праці» [4, с. 20-21]. Г.Форд, про заробітну плату писав так: «якщо ви вимагаєте від кого-небудь щоб він віддав свій час та енергію для справи, то потурбуйтеся про те, щоб він не зазнавав фінансових труднощів. Це окупається ... високі ставки є самим вигідним діловим принципом» [5, с. 197-198].

Отже, стимулювання працівників у трудових відносинах, певною мірою, реалізується через оплату праці. І тут важливо пам'ятати, що незалежно від походження системи стимулювання (власна система чи впроваджений зарубіжний досвід) вона повинна відповідати діючій структурі заробітної плати у законодавства [6],

зокрема: основна заробітна плата це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Можливості закладені у законодавстві не перешкоджають створенню механізмів стимулювання активної трудової діяльності працівників. Однак, не все так просто, ефективне стимулювання трудової активності працівника вимагає використання засобів нематеріального стимулювання для підвищення зацікавленості працівників у досягненні високих показників діяльності роботодавця, укріпленню трудової дисципліни та сумлінного ставлення до праці.

Складний процес побудови сприятливих умов для розкриття потенціалу кожного окремого працівника. Існуючі системи стимулювання трудової активності працівників потрібно оптимізувати та привести у єдину цілісну систему, яка урівноважена критеріями по яких здійснюється стимулювання, де усі її елементи представляють закономірний усталений зв'язок та не суперечать державним гарантіям працівників у сфері праці. Система такого стимулювання має забезпечити інтереси власника, працівників та держави через «економічне зростання та фінансову стійкість підприємства» та «вирівнювання матеріального становища працівників по відношенню до соціально-економічних потреб». Отже, засоби стимулювання трудової активності працівників повинні збалансовувати інтереси працівників, роботодавців та держави.

За своєю природою держава і право знаходяться у нерозривному зв'язку у наслідок чого, держава і право є головними

елементами надбудови над економічним базисом та за певних умов можуть прискорювати чи уповільнювати економічні процеси на своїй території, зокрема і щодо стимулювання трудової активності працівників. Нажаль держава у законах гарантуючи працюючим мінімальні гарантії матеріального забезпечення працівника не спонукає роботодавців до підтримки матеріального становища працівника та членів його сім'ї на достатньому для життєдіяльності рівні. Ринкові процеси підвищують інтереси власників-роботодавців до отримання «прибутку», працівники бажать отримувати більш високу заробітну плату. Але попри уявну полярність цих інтересів їх урівноважує взаємозалежність працівника та роботодавця. Говорячи про матеріальні засоби стимулювання трудової активності працівників основними критеріями такого стимулювання залишаються: професіоналізм, продуктивність праці та якість виконуваної роботи. Ці критерії можна покласти в основу показників ефективності праці працівників. На нашу думку, наведені критерії стимулювання трудової активності та основні показників ефективності праці працівників дають можливість винайти шляхи підвищення трудової мотивації працівників через оплату праці з подальшою розробкою моделі реалізації комплексної системи (матеріальне та нематеріальне) стимулювання працівників.

Держава надає економічним суб'єктам широкі можливості договірному регулюванню заробітної плати на основі системи договорів, що укладаються на наднаціональному (міжнародний колективний договір), державному (генеральний колективний договір), галузевому (галузевий колективний договір), регіональному (регіональний колективний договір), виробничому (виробничий колективний договір) та індивідуальному (трудоий договір) рівнях [7, с. 173-174]. Отже, маємо усі можливості для розробки, закріплення і реалізації комплексної системи стимулювання працівників через договірне регулювання їх праці, зокрема, у частині оплати праці.

Шляхи підвищення трудової мотивації працівників через

договірне регулювання нам бачаться такими.

1. Всебічне удосконалення усіх складових організації праці, зокрема і у частині оплати праці. Розвиток дієвих засобів стимулювання на основі комплексного підходу до організації оплати праці з включенням засобів матеріального та нематеріального стимулювання;

2. Усвідомлення роботодавцями того, що закономірності й зміст правового регулювання зв'язку працівника й роботодавця з питань оплати праці, є таким: «економічні інтереси роботодавця закінчуються там, де починається порушення трудових прав і свобод працівника» [8, с. 91];

3. Зміна існуючого підходу до визначення розмірів матеріального стимулювання. Тобто змінити підхід «з гори до низу – від закону до договору» на «з низу в гору – від договору до закону». Такий підхід сприятиме створенню законів які діють та виконуються. Підприємства мають визначати рівень заробітної плати, а закон має її закріплювати. Держава повинна стимулювати власників підприємств, установ, організацій до підвищення заробітної плати, а не примушувати сплачувати працівникам певну суму. Примус у даному випадку не діє, потрібні домовленості;

4. Реалізація комплексного підходу до стимулювання трудової активності працівників через поєднання державного та договірної регулювання за умов наявності науково обґрунтованої класифікації матеріальних та нематеріальних засобів стимулювання, де на думку Г.Х. Гендлера наукова класифікація видів стимулювання – необхідна умова системного підходу до його організації [9, с. 5]. Отже, пропонуємо таку класифікацію (табл. 3.)

5. Безперервне удосконалення системи оплати праці всіх категорій працівників на базі основних показників ефективності праці (якість, продуктивність та професіоналізм) поєднуючи індивідуальне та колективне стимулювання.

Таблиця 3

Класифікація стимулів трудової активності працівників

Критерій класифікації	Вид
За способом	прямі
	непрямі
За формою	грошова
	натуральна
За видом	основна заробітна плата
	додаткова заробітна плата
	заохочувальні та компенсаційні виплати
За методом	заохочення
	компенсація
	покарання
За суб'єктивним складом	індивідуальні
	колективні
За ступеню забезпечення	гарантовані
	не гарантовані
За порядком встановлення	загальнодержавні
	розпорядчі
	договірні
За часом дії	постійні
	періодичні
	тимчасові
	одноразові
За сферою застосування	загальні
	спеціальні
	специфічні
За підставою виплати	власні результати
	колективні результати
За джерелом надходження	з прибутку
	з фонду оплати праці
	з заохочувальних фондів
	з інших фондів
За напрямком впливу	працевдатність
	трудова активність

Висновки. Стимулювання трудової активності працівників з метою підвищення якісних та кількісних показників праці знаходиться у нерозривній єдності засобів та можливостей державного та договірної регулювання. Для розробки та запровадження власних комплексних систем стимулювання трудової активності працівників пропонуємо розмежувати поняття «заробітна плата» та «оплата праці». Під заробітною платою розуміти усі виплати працівникові у грошовій формі, а під оплатою праці розуміти сукупність заробітної плати та засобів нематеріального стимулювання. Такий підхід дає можливість скорегувати фінансування оплати праці у кошторисі витрат, тобто заробітна плата, нарахування на заробітну плату та інші витрати. Метою такого підходу є розвиток суб'єкта господарювання та добробут працюючих та членів їх сімей.

1. Новий курс: реформи в Україні. 2010-2015. Національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
2. Конституція України: станом на 1 січня 2006 р. / Мінюст України. – Офіц. вид. – К. : Укр. Центр Правничих Студій, 2006. – 128 с.
3. Зацеркляний М.М., Мельников О.Ф. Основи економічної безпеки : навч. посіб. – К. : КНТ, 2009. – 337 с.
4. Лаптин М.Н. В.И. Ленин и стимулы к труду. – М.: Сов. Россия. – 1974. – 240 с.
5. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Минск: Попурі, 2004. – 352 с.
6. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 // Відом. Верховної Ради України . – 1995. – № 17. – С. 121.
7. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Володимир Миколайович Божко – Харків, 2002 – 203 с.
8. Костюченко О.Є. Реалізація права на заробітну плату: сучасні проблеми // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць. – Вип. № 16. – Луганськ, Східноукраїнський нац. ун-т ім. В.Даля, 2010. – С. 87 - 95.
9. Гендлер Г.Х. Дальнейшее совершенствование системы материального и морального стимулирования. – Л.: Знание. – 1977. – 40 с.