

НЕОБХІДНІСТЬ ВИПЛАТИ ОДНОРАЗОВОЇ ВИНАГОРОДИ ЯК ЕЛЕМЕНТУ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ

В умовах ринкової економіки, коли більшість підприємств функціонує на конкурентних засадах, проблема дослідження мотивації персоналу не лише не втрачає своєї актуальності, але навіть стає однією з найважливіших. Зокрема, набуває важливого значення «компенсаційний пакет» як сучасний та дієвий інструмент мотивації персоналу. Варто відмітити той факт, що за нових економічних умов відбувається трансформація процесів заохочення працівників.

Як свідчить практика спеціальних соціологічних і психологічних досліджень, людям притаманні висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, сталої системи мотивації. Саме тому одноразові винагороди є ефективною формою матеріального й морального заохочення. У випадку, коли заохочення стає очікуваним, воно втрачає свою мотиваційну силу — працівник просто перестає реагувати на нього. Більше того, брак такого «очікуваного» підкріплення породжує негативні емоції, невдоволення і сприймається як несправедливість, а отже, замість мотиваційного ефекту постає «демотиваційний». Правомірно стверджувати, що з психологічної точки зору, непередбачувані та нерегулярні заохочення стимулюють ліпше ніж очікувані й прогнозовані [1].

Застосування компенсаційного пакету на підприємстві сприяє зацікавленості працівників у кінцевих результатах своєї праці та спонукає кожного взяти участь у завоюванні підприємством передових позицій у конкурентній боротьбі. Складовим компонентом «компенсаційного пакету» є винагорода за підсумками діяльності за рік працівникам на підприємствах, яка має цілком конкретне призначення. Зокрема, співробітники, які прагнуть досягти певних цілей, подумки заповнюють

символічну «турнірну» таблицю, яка дозволяє відстежувати розмір оплати власної праці та порівнювати його з «показниками» інших людей. Будучи реально пов'язаною з кінцевими результатами діяльності підприємства, ця винагорода відіграє значну мотиваційну роль.

За своєю правовою природою винагорода за підсумками роботи за рік є різновидом премії, вона входить у третю структурну частину заробітної плати, тобто в інші заохочувальні та компенсаційні виплати згідно з ч. 3 ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [2]. Підприємство може виплачувати її працівникам наприкінці року, а її розмір залежить від тривалості роботи працівника на підприємстві та певних досягнень у праці. У народі ця винагорода одержала назву «тринадцятої зарплати». Однак, варто відмітити, що запроваджуючи виплату одноразової винагороди на підприємстві, роботодавці можуть заохочувати й розвивати в працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці.

Слід також зазначити, що за допомогою одноразової винагороди можна виправити «перекоси» в оплаті праці, які часто постають на виробництві, прискорити виконання термінових, непередбачених завдань, винагородити ті показники трудового внеску, яких не враховують постійні (регулярні) заохочувальні системи.

Основним критерієм диференціації розміру винагороди за підсумками роботи за рік, що виплачується окремим працівникам, є безперервний стаж роботи на даному підприємстві. Однак, хибно, вважати, що безперервний стаж роботи на певному підприємстві є обов'язковим критерієм диференціації розмірів річної винагороди. Цілком допустимим є встановлення інших критеріїв диференціації або взагалі відмови від неї та визначення розмірів винагороди залежно від розміру тарифної ставки (окладу) чи встановлення єдиного розміру винагороди для всіх працівників. Однак, якщо є потреба в мотивації тривалої безперервної

роботи на певному підприємстві, основним критерієм диференціації розмірів винагороди за підсумками роботи за рік повинен стати саме безперервний стаж роботи на підприємстві [3].

Доцільно зазначити, що у випадку вибору як критерій диференціацію винагороди за результатами роботи за рік безперервний стаж роботи, у положенні про порядок призначення і виплати цієї винагороди варто визначити порядок обчислення безперервного трудового стажу. Роботодавець і працівник повинні чітко уявляти вимоги, необхідні для того, щоб система встановлювала обґрунтований зв'язок між результатами праці і розмірами винагороди, тобто дотримувався один з основоположних принципів оплати праці - залежність одержуваної винагороди від результатів праці.

Таким чином, виплата винагороди за підсумками роботи за рік на має значною мірою заохочувати українських працівників, спонукати їх до вдосконалення їх професійних якостей і досягнення успіхів у праці протягом року, що в свою чергу, має позначитися на збільшенні прибутків підприємства. А такий результат, безперечно відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців.

Література

1. Савинова А. Б. Мотивация и оплата труда в условиях рынка / А. Б. Савинова // Харківський гуманітарний ун-т «Народна українська академія» Вчені записки Харківського гуманітарного ун-ту. – Х. : Вид-во НУА. – 2005. – Т. 11. – С. 596- 603.
2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. І. Сонін. – 8-е вид., допов. та перероб. – К. : А.С. К., 2008. – 680 с.