

10. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 448 с.

11. Эггерт М. Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе? / М. Эггерт. – М.: ГИППО, 2010. – 144 с.

REFERENCES

Bolshoy ekonomicheskii slovar [Big Dictionary of Economics]. Moscow: Institut novoy ekonomiki, 2004.

Eggert, M. *Motivatsiia. Chto zastavliaet vykladyvatsia na rabote?* [Motivation. What makes flat out at work?]. Moscow: GIPPO, 2010.

Kolot, A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivating staff]. Kyiv: KNEU, 2002.

Kibanov, A. Ya., Batkaeva, I. A., and Mitrofanov, E. A. *Motivatsiia i stimulirovanie trudovoy deiatelnosti* [Motivation and stimulation of labor activity]. Moscow: INFRA-M, 2009.

Meskon, M., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow: Delo, 2000.

Mishurova, I. V., and Kutelev, P. V. *Upravlenie motivatsiyei personala* [Management staff motivation]. Moscow: MarT, 2003.

Maslou, A. *Motivatsiia i lichnost* [Motivation and Personality]. St. Petersburg: Piter, 2008.

Spivak, V. A. *Organizatsionnoe povedenie i upravlenie personalom* [Organizational behavior and human resource management]. Moscow: Eksmo, 2010.

Sladkevich, V. P. *Motivatsionnyy menedzhment* [Motivational management]. Kyiv: MAUP, 2001.

Timoshenko, I. I., and Sosnin, A. S. *Motivatsiia lichnosti i che-lovescheskikh resursov* [Motivation and personality of human resources]. Kyiv: Evropeyskogo universitet, 2004.

Utkin, E. A., and Butova, T. V. *Motivatsionnyy menedzhment* [Motivational management]. Moscow: TEIS, 2004.

УДК 657

СКЛАДОВІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 ОВСЮК Н. В.

УДК 657

Овсюк Н. В. Составляющие материального стимулирования работников предприятий

У статті розглянуто основні складові матеріальних стимулів трудової діяльності працівників на сучасних підприємствах: заробітну плату, премії, доплати, надбавки, компенсації. Проаналізувавши функції, які на даний час виконує в суспільстві заробітна плата, визначено, що однією з найголовніших є стимулююча функція, оскільки вона передбачає залежність розміру заробітної плати від індивідуальних і колективних результатів праці. Це підтверджують і діючі в нашій країні форми та системи оплати праці, які відповідно до своїх умов чітко встановлюють залежність між трудовими витратами працівників і винагородою за виконану роботу. Крім виплати заробітної плати, для заохочення та стимулювання працівників на підприємствах використовуються також преміальні системи. Визначено, що за своїм характером і показниками преміальні системи є досить розгалуженими та можуть використовуватися на підприємствах різних галузей і сфер виробництва. Також важливими матеріальними стимулами для працівників є доплати, надбавки та компенсації. Усі проаналізовані у статті виплати працівникам є дієвими інструментами матеріального стимулювання, проте мають бути справедливі встановлені у відповідності до трудових внесків працівників.

Ключові слова: стимулювання, оплата праці, заробітна плата, премії, доплати, надбавки, компенсації

Табл.: 2. **Бібл.:** 8.

Овсюк Ніна Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра бухгалтерського обліку, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (вул. Соборна, 87, Вінниця, 21050, Україна)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

УДК 657

UDC 657

Овсюк Н. В. Составляющие материального стимулирования работников предприятий

В статье рассмотрены основные составляющие материальных стимулов трудовой деятельности работников на современных предприятиях: заработная плата, премии, доплаты, надбавки, компенсации. Проанализированы функции, которые в настоящее время выполняет в обществе заработная плата, определено, что одной из главных является стимулирующая функция, поскольку она предусматривает зависимость размера заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда. Это подтверждают и действующие в нашей стране формы и системы оплаты труда, условия которых четко устанавливают зависимость между трудовыми затратами работников и вознаграждением за выполненную работу. Кроме выплаты заработной платы, для поощрения и стимулирования работников на предприятиях используются также премиальные системы. Определено, что по своему характеру и показателям премиальные системы достаточно разветвлены и могут использоваться на предприятиях различных отраслей и сфер производства. Также важными материальными стимулами для работников являются доплаты, надбавки и компенсации. Все проанализированные в статье выплаты работникам являются действенными инструментами материального стимулирования, однако они должны быть справедливы установлены в соответствии с трудовыми вкладами работников.

Ключевые слова: стимулирование, оплата труда, заработная плата, премии, доплаты, надбавки, компенсации.

Табл.: 2. **Библ.:** 8.

Овсюк Ніна Василівна – кандидат педагогических наук, доцент, кафедра бухгалтерского учета, Винницкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (ул. Соборная, 87, Винница, 21050, Украина)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

Ovsiuk Nina V. Components of Material Encouragement of Enterprise Employees

The article considers main components of material encouragement of labour activity of employees at modern enterprises: wages, bonuses, additional payments, and indemnities. Having analysed functions that wages perform in present times, the article identifies that one of the main functions is the encouragement one since it envisages dependence of the size of wages on individual and collective labour results. This is also confirmed by the acting, in our country, form and system of labour remuneration, conditions of which clearly set dependence between the labour costs of employees and remuneration for the performed work. Bonus systems are used at enterprises along with wages in order to encourage and stimulate employees. The article shows that bonus systems are rather divaricated by their nature and indicators and could be used at enterprises of different branches and spheres of production. Additional payments and indemnities are also important material encouragements for employees. All payments to employees, analysed in the article, are effective instruments of material encouragement, however, they should be fairly set in accordance with labour contributions of employees.

Key words: encouragement, labour remuneration, wages, bonuses, additional payments, indemnities.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 8.

Ovsiuk Nina V. – Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Department of Accounting, Vinnitsa Institute of Trade and Economy of Kyiv National University of Trade and Economy (21050, Ukraine)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

У ринкових умовах господарювання підприємства повинні максимально використовувати усі наявні ресурси для покращення своєї конкурентоспроможності на ринку. Особливим ресурсом є працівники, трудовий потенціал яких підприємства прагнуть використовувати ефективніше, постійно підвищуючи продуктивність праці. Як наслідок, підприємства збільшують об'єм новоствореної вартості та розміри прибутків, частина яких має обов'язково бути спрямованою на матеріальне стимулювання працівників. Такий «обіг» коштів у даний час є досить актуальним, адже за допомогою даного механізму працівники зацікавлені працювати більш продуктивно, а підприємства – отримувати більший прибуток. Оплата праці значно впливає на ефективність праці персоналу, тому раціональна організація оплати праці, форм і систем заробітної плати є актуальною проблемою для кожного підприємства.

На найвищому законодавчому рівні Конституцією України (Ст. 43) [3] гарантується право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується, тобто визначено, що трудова діяльність має бути оплаченою. Основною винагородою, яку отримує працівник за виконану роботу, є заробітна плата, однією з найважливіших функцій якої є стимулююча. Найважливішою дана функція є тому, що вона є рушійною на шляху до досягнення кращих результатів праці, підвищення продуктивності праці і, як наслідок, підвищення доходів як працівників, так і підприємств, на яких вони працюють. В основі матеріального стимулювання працівників підприємств є заробітна плата, проте на даний час попри значну кількість наукових і практичних досліджень у сфері вивчення заробітної плати, її стимулююча функція є недостатньо дослідженою, адже сучасні підприємства не можуть зацікавити працівників використовувати всі свої потенційні можливості в ході виконання трудових обов'язків. Дана проблема привела до необхідності перегляду сутності заробітної плати, її форм та систем. Важливу стимулюючу роль для працівників відіграють премії, надбавки та доплати, які безпосередньо залежать від трудового внеску працівників, проте для їх виплати, крім затверджених трудовим законодавством випадків, мають бути встановлені відповідні трудові нормативи та критерії виплати. Тому виплата зазначених додаткових стимулюючих різновидів заробітної плати потребує подальшої розробки, створення методичних рекомендацій, які налагодять ефективність різних виплат працівникам і будуть у подальшому приносити економічний ефект підприємствам.

Дослідженням питання оплати праці, визначенням сутності заробітної плати як на загальному соціально-економічному рівні держави, так і на індивідуальному рівні, що супроводжує трудові відносини між роботодавцями та працівниками, займалися такі вітчизняні науковці як Л. О. Андрущенко, В. Д. Базилевич, Г. І. Башнянин, Д. П. Богиня, Д. Д. Гордієнко, І. В. Жиглей, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, О. С. Коровченко, А. М. Колот, М. В. Корягін, Т. Костишина, П. О. Куцик, О. В. Лишиленко, В. І. Науменко, І. В. Саух, Г. А. Семенов, В. Циганенко та інші. Попри велику кількість наукових напрацювань, питання підвищення ролі заробітної плати як матеріального стимулу до підвищення результативності та продуктивності праці, а також визначення складових системи оплати праці, які мотивують працівників до більшого використання їх трудового потенціалу лишаються актуальними.

Стимулювання працівників до трудової діяльності передбачає використання різних форм і систем оплати праці, крім того, важливим елементом стимулу до трудової діяльності є системи преміювання. В умовах, коли конкуренція між підприємствами постійно зростає, за наявності рівноцінних сировинних і технологічних ресурсних баз, важливе значення має ефективне використання трудових ресурсів. Як зазначив Як. Фітценц: «люди – єдиний елемент, який володіє здатністю виробляти вартість. Усі інші змінні – гроші та їх «родич» кредит, сировина, заводи, обладнання та енергія – можуть запропонувати лише інертні потенціали. За своєю природою вони нічого не додають і додати не можуть, доки людина, є вона робітником найнижчої кваліфікації, професіоналом або керівником вищої ланки, не використовує цей потенціал, примусивши його працювати» [7, с. 14]. Тому на даний час для багатьох підприємств на шляху до більш ефективного використання наявної робочої сили актуальною проблемою постає перегляд існуючих засад оплати праці, підвищення стимулюючої функції заробітної плати шляхом аналізу діючих систем і форм оплати праці, розробки дієвих схем преміювання. Заробітна плата за таких умов перестає бути винагородою за формальне виконання трудових обов'язків, адже в прагненні отримати вищу заробітну плату працівник буде витратити більше зусиль, виконувати або навіть перевиконувати встановлені норми праці, підвищувати свою кваліфікацію та майстерність.

Рівень матеріальної мотивації значною мірою залежить від наявності прямого зв'язку трудового внеску і винагороди за послуги праці. Це досягається належною організацією заробітної плати, яка на практиці виступає організаційно-економічним механізмом оцінки трудового внеску найманих працівників. Складовою означеного вище механізму є тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці. Останні є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого, – засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом встановлення залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів. Найбільший мотиваційний потенціал має та організація заробітної плати, яка через побудову тарифної системи, нормування й системи оплати праці забезпечує тісний взаємозв'язок розмірів винагороди за послуги робочої сили з кількістю, якістю і результативністю праці [6].

За визначенням Г. Н. Соколової: «заробітна плата в ринковій економіці – це виплачувана за виконану роботу сума коштів, в основі визначення якої лежить ціна праці. Заробітна плата, у відповідності з основним законом ринкової економіки, формується під впливом насамперед попиту і пропозиції на ринку праці. Однак у соціально орієнтованій економіці змішаного типу, незважаючи на дію закону попиту і пропозиції, рівень заробітної плати повинен забезпечувати задовільне існування трудящого і членів його сім'ї» [8].

В умовах ринкової економіки заробітна плата розглядається як об'єм життєвих благ, які надходять в розпорядження працівника і які забезпечують об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Тому всі витрати на оплату праці повинні гарантувати не лише відтворення робочої сили, але й захоочувати більш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, у результаті чого підприємство може отримати прибуток в об'ємі, необхідному для

розширення виробництва, модернізації і заміни використовуваних техніки і технології [5, с. 270].

Зміна суті заробітної плати, в умовах ринкових відносин, проглядається через зміну змістовного наповнення її функцій, реалізація яких відбувається інакше, ніж в адміністративно-командній економіці. Якщо відтворювальна функція, як і раніше, повинна забезпечувати задоволення фізичних і духовних потреб працівників, то стимулююча функція передбачає залежність розміру заробітної плати від індивідуальних і колективних результатів праці. Регулююча функція заробітної плати проявляється в тому, що вона повинна виступати регулятором попиту на продукцію та послуги кінцевого споживання, а також на працю. Важливу роль в організації заробітної плати стала виконувати соціальна функція, спрямована на забезпечення соціально справедливої диференціації оплати праці. Реалізація соціальної функції передбачає також використання механізму стримування спроб до встановлення необґрунтовано високих заробітків керівників підприємств державного та ринкового секторів [8].

Таким чином, на підприємстві заробітна плата виконує дві ролі: для працівника вона є доходом, який він отримує за свою працю, для роботодавця – частиною витрат на виробництво продукції або послуг. У таких умовах працівник зацікавлений у підвищенні свого доходу. Цього можна досягнути, більш вигідно реалізуючи свою робочу силу, а також за рахунок докладання більших трудових зусиль, що підвищує величину заробітку. Роботодавець зі свого боку прагне до мінімізації заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції або послуг. Останнє можливо при забезпеченні раціональної завантаженості працівника впродовж робочого часу за рахунок більш ефективної організації праці та виробництва, підвищення його технічного рівня, а також застосування більш напружених норм праці. Це об'єктивне протиріччя і визначає складність проблеми заробітної плати [5, с. 270].

Завдання підприємства у сфері організації заробітної плати полягає в тому, щоб забезпечити для працівників такий рівень оплати праці, який би об'єктивно визначався вимогами відтворення робочої сили, відображав рівень розвитку економіки країни і адекватні їм суспільні відносини та водночас був пов'язаний з конкретними показниками, які кількісно і якісно характеризують трудову діяльність працівника або підрозділу, в якому він працює, і визначався існуючим рівнем техніки, технології та організації виробництва і праці. Оскільки організація заробітної плати включає велику кількість форм і систем оплати праці, вибір яких залежить від багатьох факторів, вибір і впровадження тієї чи іншої системи оплати праці повинні чітко оцінювати результати праці персоналу, справедливо винагороджувати за здійснений обсяг робіт, враховувати інтереси працюючих, а також ресурсну базу підприємства.

Однак, обираючи ту чи іншу форму та систему оплати праці та беручи до уваги всі фактори виробничої діяльності підприємства, важливо також орієнтуватися на те, як будуть реагувати працівники на умови оплати праці та чи матимуть вони стимули для підвищення результативності їх праці. Для цього слід проаналізувати сутність діючих на даний час форм і систем оплати праці та прослідкувати, яким чином вони стимулюють працівників (табл. 1).

Отже, стає помітно, що умови оплати праці мають достатньо велике стимулююче значення для працівників, оскільки рівень заробітної плати визначає здатність відтворення робочої сили, а також мотивацію до трудової діяльності. Крім виплати основної заробітної плати, для заохочення та стимулювання працівників на підприємствах використовуються також преміальні системи. Розглянуті системи оплати праці є досить дієвими на багатьох промислових підприємствах і дійсно заохочують працівників до підвищення результатів їх праці, проте додатковою складовою стимулювання працівників для підприємств виступають преміальні системи.

Таблиця 1

Стимулюючий характер форм та систем оплати праці

Форма оплати праці	Система оплати праці	Умови системи оплати праці, що стимулюють працівників до підвищення результатів праці
Погодинна	Проста погодинна	Заробітна плата нараховується за відпрацьований час, прямих стимулів для покращення трудових результатів немає
	Погодинно-преміальна	Окрім окладу (тарифу) за відпрацьований час, працівник може отримати премію за умови досягнення попередньо встановлених показників
Відрядна	Пряма відрядна	Розмір заробітної плати залежить від кількості виготовленої продукції, таким чином, працівники зацікавлені у збільшенні обсягу виготовленої продукції
	Відрядно-преміальна	Крім заробітної плати за відрядними розцінками, працівники отримують певний відсоток премії за виконання і перевиконання норми виробітку
	Непряма відрядна	Розмір заробітної плати залежить від результатів праці основних робітників. Допоміжні працівники не можуть опосередковано вплинути на збільшення заробітної плати
	Відрядно-прогресивна	Робота, виконана в межах встановлених норм, оплачується за відрядними розцінками, а робота, виконана понад норми, – за прогресивно-зростаючими (підвищеними) розцінками
	Акордна	Розмір оплати встановлюється не за кожну окрему виробничу операцію (роботу), а за весь комплекс робіт. Стимул – скорочення термінів виконання робіт, важливо вчасно виконувати весь комплекс робіт, адже робота понад визначені строки не оплачується

Преміальна система – це сукупність елементів стимулювання праці, які взаємодіють між собою та утворюють цілісний порядок виплати премій [4, с. 225]. Преміювання працівників повинне ґрунтуватися на залежності розміру премії від трудового внеску окремого працівника чи колективу, що в подальшому стимулюватиме працівників до більш якісної та продуктивної праці.

Преміювання (система преміювання) виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці, дотриманні планових пропорцій, чіткій роботі в заданому режимі. Премії класифікуються залежно від економічного і функціонального призначення. Вони можуть бути загального характеру (за досягнуті результати роботи підприємства, цеху, дільниці) і часткового (премії за створення і впровадження нової техніки) [1, с. 211]. Загалом, на даний час на вітчизняних підприємствах використовують багато систем преміювання відповідно до показників, які досягаються в результаті трудової діяльності (табл. 2).

Таким чином, можна зробити висновки, що вибір систем преміювання є досить широким та може використовуватися на підприємствах всіх галузей та сфер виробництва.

Оскільки преміювання за поточні результати діяльності поки є основною формою заохочення працівників, а в сучасних умовах часто і основною видатковою статтею оплати праці, важливо вміти оцінювати її економічну ефективність для підприємства. Очевидно, що економічно ефективною слід вважати таку систему преміювання, яка формує рівень оплати праці у відповідності з ступенем виконання показників і умов преміювання та забезпечує тому колу працівників, на яких вона розповсюджується, досягнення ефекту, за своєю величиною більшого, ніж відповідна йому преміальна частина заробітної плати, або рівного цій частині [4, с. 226].

Важливим елементом будь-якої системи преміювання є розмір премії. Він повинен бути таким, щоб створити за-

Таблиця 2

Класифікація систем преміювання працівників на підприємствах

№ з/п	Класифікаційна ознака системи преміювання	Показник
1	Стимулювання підвищення продуктивності праці	<ul style="list-style-type: none"> – Преміювання за виконання та перевиконання плану виробництва; – преміювання за виконання нормованих завдань; – преміювання за роботу за технічно встановленими нормами; – преміювання за виконання і перевиконання планів по зростанню продуктивності праці на основі особистих виробничих планів; – преміювання за виконання робіт зі зменшенням штатом, за розширення фактичної зони обслуговування; – преміювання за зниження трудомісткості виробів і підвищення продуктивності праці; – преміювання за перегляд норм за ініціативою робітників
2	Преміювання за покращення якості продукції	<ul style="list-style-type: none"> – Преміювання за бездефектне виготовлення продукції; – преміювання працівників за зменшення втрат від браку; – преміювання за дотримання встановлених планових завдань з сортності та т. п., а також за кожний відсоток перевиконання плану випуску продукції першого сорту або зниження випуску продукції низького сорту; – преміювання за випуск продукції зі знаком якості; – преміювання за випуск продукції встановленої якості
3	Преміювання працівників підприємств за покращення окремих сторін виробничої діяльності	<ul style="list-style-type: none"> – Преміювання за економію палива, електричної та теплової енергії; – преміювання за збір і відвантаження лому чорного та кольорового металів; – преміювання за виготовлення товарів широкого вжитку з відходів виробництва; – преміювання за повернення дерев'яної і картонної тари; – преміювання за збір і здачу вторинної сировини; – преміювання за економію сировини і основних матеріалів; – преміювання за економію допоміжних матеріалів та інструменту
4	Преміальні положення, які діють поза системою діючого преміювання	<ul style="list-style-type: none"> – Преміювання за розвиток технічного прогресу; – преміювання за створення і впровадження нової техніки; – преміювання за сприяння винахідництву і раціоналізаторству; – преміювання за впровадження заходів з наукової організації праці; – преміювання за механізацію ручних робіт; – преміювання за виконання особливо важливих виробничих завдань; – преміювання за загальні результати роботи за підсумками роботи за рік; – преміювання працівників за здійснення заходів, які забезпечують підвищення продуктивності праці; – преміювання за освоєння нових видів виробів

Розроблено на основі: [1, с. 211 – 212].

цікавленість в покращенні показників трудової діяльності. Мінімальний розмір премії визначається психологічним порогом відчутності премії і визначається у розмірі 8 – 10% тарифу (окладу). Максимальний розмір визначається економічною доцільністю системи і оптимальним рівнем надтарифної частини заробітної плати. Оптимальним є рівень 35 – 40% тарифу (окладу). Розміри премії встановлюються диференційовано за професіями і групами працівників залежно від значущості та складності виконуваних ними робіт [5, с. 309].

Визначено, що періодичність виплати премій є досить індивідуальним питанням для кожного підприємства, адже важливою є наявність джерел для виплати премій. На даний час такими джерелами є прибуток (надприбуток) підприємства, а також спеціально створювані фонди матеріального стимулювання (заохочення) працівників. Умови, періодичність та показники преміювання обов'язково повинні бути затвердженими в колективному договорі підприємства, а також Положенні про преміювання працівників.

Окрім премій, стимулюючими виплатами для працівників є доплати, надбавки та компенсації. У сучасних умовах господарювання підприємства забезпечують працівників даними виплатами у зв'язку з встановленими законодавством нормами та мінімально визначеними розмірами таких виплат.

Доплати призначені забезпечити відшкодування додаткових затрат праці, викликаних об'єктивними розбіжностями в умовах і складності праці. Надбавки стимулюють добросовісне відношення до праці, підвищення кваліфікації, інтенсивності праці, виконання трудових обов'язків у визначених умовах, а також виявлення ініціативи при виконанні доручень і завдань. Компенсації надають можливість частково компенсувати втрати заробітку, викликані причинами, які не залежать від підприємства (наприклад, ріст цін на товари, комунальні послуги і т. ін.) [5, с. 311].

Зокрема, слід визначити, що, окрім преміальних виплат, на даний час виділяють також такі доплати за:

- ✦ суміщення професій (посад);
- ✦ розширення зон обслуговування або збільшення об'єму робіт;
- ✦ роботу зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- ✦ інтенсивність праці;
- ✦ роботу в нічний час;
- ✦ роботу в святкові та неробочі дні;
- ✦ роботу в надурочний час;
- ✦ виконання робіт різної кваліфікації та ін.

Крім того, Мазманова Б. Г. зазначає, що крім доплат підприємства також можуть заохочувати працівників надбавками за:

- ✦ високу професійну майстерність;
- ✦ класність;
- ✦ високі досягнення в роботі;
- ✦ виконання особливо важливої роботи;
- ✦ вчений ступінь;
- ✦ персональну надбавку та ін. [4, с. 226].

ВИСНОВКИ

Таким чином, найголовнішим інструментом матеріального стимулювання працівників до якомога якісної, результативної та продуктивної праці є раціонально обрані підприємством форми та системи оплати праці, які «каталізують» виробничий процес та є вигідними як для працівників, так і для підприємств. У межах сформовано-

го фонду оплати праці, отриманого прибутку або резерву забезпечення матеріального заохочення (стимулювання) працівників підприємствам слід виплачувати персоналу не лише основний розмір заробітної плати, а й відповідно до трудових досягнень працюючих стимулювати їх підвищувати результативність, що обов'язково буде заохочена за допомогою системи преміювання. Крім того, у колективно-трудоному регулюванні важливим аспектом матеріального стимулювання і гарантією виконання деяких видів робіт слід обов'язково виділяти такі види стимулюючих виплат, як доплати, надбавки та компенсації. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Калина А. В.** Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособ. – 4-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
2. **Колот А. М.** Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності [Текст] / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8 – 14.
3. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР.
4. **Мазманова Б. Г.** Управление оплатой труда : учеб. пособ. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
5. **Пашуто В. П.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – М. : КНОРУС, 2005. – 320 с.
6. **Тимош І.** Аналіз ролі матеріальних стимулів у системі мотивації персоналу підприємства / І. Тимош // Економічний аналіз : зб. наук. праць каф. екон. аналізу Терноп. нац. екон. ун-ту. – 2010. – Вип. 7. – С. 363 – 366 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2010_7 /.../ tymosh.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2010_7/.../tymosh.pdf) с. 364
7. **Фитценц Як.** Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як. Фитценц / Пер. с англ.: Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.; под общ. ред. В. И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
8. **Экономико-социологический словарь** / Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, О. В. Терещенко и др.; сост. Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк; науч. ред. Г. Н. Соколова. – Мн. : ООО «ФУ Аинформ», 2002. – 448 с.

REFERENCES

- Fittsents, Ya. *Rentabelnost investitsiy v personal: izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala* [Return on investment in human capital: measuring the economic value of the staff]. Moscow: Vershina, 2006.
- Kolot, A. M. "Teoretychni i prykladni aspekty vplyvu zarobitnoi platy na motyvatsiiu trudovoi diialnosti" [Theoretical and applied aspects of the impact of wages on employment incentives]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 5 (2006): 8-14.
- Kalina, A. V. *Organizatsiia i oplata truda v usloviiakh rynku (aspekt effektivnosti)* [Organization and remuneration in the market conditions (aspect of efficiency)]. Kyiv: MAUP, 2003. [Legal Act of Ukraine] (1996).
- Mazmanova, B. G. *Upravlenie oplatoj truda* [Management salaries]. Moscow: Finansy i statistika, 2001.
- Pashuto, V. P. *Organizatsiia, normirovanie i oplata truda na predpriatii* [Organization, regulation and remuneration in the enterprise]. Moscow: KNORUS, 2005.
- Sokolova, G. N., Kobiyak, O. V., and Tereshchenko, O. V. *Ekonomiko-sotsiologicheskii slovar* [Economic and Sociological Dictionary]. Minsk: FU Ainform, 2002.
- Tymosh, I. "Analiz roli materialnykh stymuliv u systemi motyvatsiiu personalu pidpriemstva" [Analysis of the role of financial incentives in the system motivate personnel]. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecan/2010_7/.../tymosh.pdf