

## ПРЕМІЮВАННЯ ЯК ФАКТОР ПОСИЛЕННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ

Гуцан О.М., Суворова А.А., Тверська Я.М.

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Інтенсифікація діяльності сучасного підприємства зумовлює більш широке застосування додаткових (понад основну заробітну плату) заходів мотивації для отримання очікуваного економічного результату. На сьогоднішній день, виділяють досить багато досліджень мотиваційної спрямованості та які поглиблюють прикладні знання щодо стимулювання персоналу [1-6]. Чільне місце серед спектру теоретичних та практичних надбань мотиваційної науки займає преміювання.

Згідно до визначення Колота А.М. [1] премія – це певна додаткова винагорода для працівника яка виплачується за виконання певних якісних та кількісних показників діяльності при досягненні результату. Загальноприйнятним є підхід, що при розробці системи преміювання необхідним є виконання системи вимог щодо показників та умов, а саме [1]: 1) пріоритетність розподілу ступеня важливості, 2) обов'язковість врахування цілій діяльності при розробці, 3) залежність від виконавця, 4) можливість обліку, 5) узгодженість між собою, 6) кількісна обмеженість, 7) облік вихідної бази розрахунків. Важливим для побудови взаємодії між працівником та підприємством є ефективне застосування різних варіантів преміювання, яке може залежати від умов застосування, категорії персоналу та системи інших чинників. В літературі набули поширення такі варіанти фактичного застосування премій [1]: 1) встановлене значення за досягнення показника, 2) мінімальне значення за фактичне досягнення та підвищення за перевиконання, 3) прогресивне шкалування, 4) в залежності від врахування певної кількості показників, 5) за кожен відсоток підвищення показника. Виходячи з вище зазначеного, практичне застосування преміювання дозволяю посилити трудову активність персоналу, а застосування наукових наробок зробити цей процес більш обґрунтованим та економічно ефективним.

### **Література:**

1. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.

2. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises / Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi // Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132.

3. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26 - 30

4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110

5. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.

6. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.