

Денис МАЦИШИН

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

РОЛЬ ПРЕМІЮВАННЯ У ПІДВИЩЕННІ МОТИВАЦІЇ, ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Система преміювання є важливим інструментом матеріального стимулювання персоналу, що безпосередньо впливає на рівень мотивації працівників. На відміну від базової заробітної плати, яка виконує функцію забезпечення стабільного доходу, премії мають стимулюючий характер і спрямовані на активізацію трудової поведінки. Ефективність преміювання у формуванні мотивації визначається передусім тим, наскільки чітко працівник розуміє залежність між власними зусиллями, досягнутими результатами та отриманою винагородою. Якщо така залежність є прозорою і логічною, у працівника формується зацікавленість у підвищенні результативності своєї діяльності.

Важливим аспектом є сприйняття премії як справедливої винагороди. Працівники оцінюють не лише абсолютний розмір премії, а й її співвідношення з винагородою інших співробітників, складністю виконаної роботи та вкладеними зусиллями. У разі відсутності справедливості преміювання втрачає мотиваційний ефект і може спричиняти протилежні наслідки – зниження зацікавленості в роботі та зростання напруженості в колективі.

Преміювання вказує на визнання досягнень найманого працівника. Тому, регулярне заохочення за конкретні результати праці сприяє формуванню в них відчуття значущості їхнього внеску в діяльність підприємства. Власне це, у свою чергу, підвищує рівень залученості персоналу та сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи. Суттєве значення має і

своєчасність виплати премій. Чим менший часовий розрив між досягненням результату та отриманням винагороди, тим сильніший мотиваційний ефект. Затримки у виплатах знижують довіру до системи стимулювання та послаблюють її вплив. Крім того, система преміювання сприяє формуванню орієнтації працівників на досягнення конкретних цілей. Завдяки цьому підвищується відповідальність за результати праці, а також зростає готовність до прояву ініціативи та самостійного прийняття рішень у межах професійної діяльності. Важливо підкреслити, що преміювання є ефективним лише за умови його інтеграції в загальну систему управління персоналом. Воно має поєднуватися з оцінюванням результатів праці, плануванням кар'єрного розвитку та формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [3; 4].

Продуктивність праці є одним із ключових показників ефективності діяльності підприємства, і система преміювання відіграє важливу роль у її підвищенні. Через механізм матеріального стимулювання преміювання спрямовує зусилля працівників на досягнення встановлених виробничих і економічних показників. Важливе значення має інтенсифікація праці. Працівники, зацікавлені у отриманні додаткової винагороди, прагнуть збільшити обсяг виконаної роботи, скоротити час на виконання завдань і підвищити ефективність використання робочого часу, що сприяє зростанню загального обсягу виробництва або надання послуг. Не менш важливим є вплив преміювання на якість роботи. За умови встановлення відповідних критеріїв преміювання (наприклад, зменшення браку, дотримання стандартів якості) працівники орієнтуються не лише на кількісні показники, а й на якісні характеристики результатів праці, що дає змогу підвищити конкурентоспроможність продукції та зменшити витрати, пов'язані з виправленням помилок.

Преміювання також стимулює більш раціональне використання ресурсів. Якщо система передбачає винагороди за економію матеріалів, енергії або інших ресурсів, працівники зацікавлені у зниженні витрат і оптимізації виробничих процесів,

що має позитивний вплив на фінансові результати підприємства. Суттєву роль відіграє орієнтація преміювання на досягнення конкретних показників ефективності діяльності. Використання чітких критеріїв оцінювання дозволяє спрямувати зусилля працівників на пріоритетні напрями розвитку підприємства. Таким чином забезпечується узгодження індивідуальних цілей працівників із загальними цілями організації. Тому, вплив преміювання на продуктивність праці значною мірою залежить від правильності визначення показників, за якими нараховується премія. Якщо ці показники є об'єктивними, вимірюваними та досяжними, система стимулювання працює ефективно. Натомість нечіткі або недосяжні критерії можуть призводити до втрати інтересу до роботи та зниження результативності. У виробничих процесах ефективними є індивідуальні премії за виконання норм, тоді як у командній роботі доцільно використовувати групові бонуси, які стимулюють взаємодію та координацію зусиль. Загалом, система преміювання сприяє підвищенню продуктивності праці через стимулювання інтенсивності роботи, покращення якості результатів, оптимізацію використання ресурсів та орієнтацію працівників на досягнення стратегічних цілей підприємства [3].

Лояльність персоналу є важливим чинником стабільного функціонування підприємства, оскільки вона визначає рівень прихильності працівників до організації, їхню готовність продовжувати трудову діяльність у її межах та підтримувати її цілі. Система преміювання відіграє значну роль у формуванні лояльності, оскільки вона безпосередньо впливає на задоволеність працівників умовами праці та рівнем матеріального забезпечення. Регулярні та справедливі премії сприяють формуванню позитивного ставлення до роботодавця і зміцненню довіри до керівництва. Одним із ключових аспектів є відчуття визнання коли працівник отримує премію за досягнуті результати, він відчуває, що його внесок у діяльність підприємства оцінюється належним чином, а це підвищує рівень задоволеності роботою та сприяє формуванню емоційного зв'язку з організацією.

Преміювання також впливає на стабільність кадрового складу. Працівники, які отримують конкурентоспроможну винагороду, менш схильні до зміни місця роботи. Це дозволяє підприємству зменшити витрати на підбір і навчання нових працівників, а також зберегти накопичений досвід і знання.

Важливу роль у формуванні лояльності відіграють довгострокові програми преміювання. Вони стимулюють працівників залишатися в компанії протягом тривалого часу, оскільки передбачають отримання значних винагород у майбутньому. Такий підхід сприяє формуванню стабільних трудових відносин і підвищує рівень відданості персоналу [2; 5]. Разом з тим, лояльність формується не лише за рахунок матеріальних стимулів. Важливим є поєднання преміювання з іншими елементами системи управління персоналом, такими як можливості професійного розвитку, сприятливий психологічний клімат і ефективна комунікація в колективі. У цьому контексті преміювання виступає як один із складових елементів комплексної системи формування лояльності. Негативний вплив на лояльність може мати непрозора або несправедлива система преміювання. У таких випадках працівники втрачають довіру до керівництва, що може призводити до зниження продуктивності, конфліктів і підвищення плинності кадрів.

Отже, система преміювання є важливим інструментом формування лояльності персоналу, який впливає на задоволеність працівників, стабільність колективу та ефективність діяльності підприємства загалом. Зокрема, преміювання персоналу є важливим елементом системи управління підприємством, який забезпечує підвищення мотивації, продуктивності та лояльності працівників. Його ефективність визначається прозорістю, справедливістю, обґрунтованістю критеріїв і своєчасністю виплат. До того ж раціонально організована система преміювання дозволяє не лише стимулювати трудову активність працівників, а й формувати їхню зацікавленість у досягненні стратегічних цілей підприємства, забезпечуючи його довгостроковий розвиток.

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
2. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 73 – 79.
3. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*, 2023 № 2 (02) С. 45 – 48.
4. Прохоровська С.А., Іляш І.Д. Тренди використання людських ресурсів за умов цифрової економіки. *Трансформаційна економіка*. 2024. № 4 (09). С. 41 – 46.
5. Прохоровська С. А. Формування компенсаційної політики підприємств. *Маркетинг 4.0: Стратегічні імперативи та сучасні тенденції: колективна моногр. /за ред. д. е. н. В. А. Фаловича*. 2021. Тернопіль: ФО-П Шпак В.Б. Тернопіль 2021. 351 С. 172-193.