

За умов такої організації руху інформаційних потоків можна суттєво підвищити рівень обґрунтованості управлінських рішень щодо формування виробничої програми підприємства.

1. Новаківський І.І., Грибик І.І., Федак Т.В. *Інформаційні системи в менеджменті: системний підхід: Посібник, вид. 2-ге, випр., доп. видавництво ЛП, 2010. 260 с.* 2. Петрович Й. М., Прокопишин-Рашкевич Л. М. *Інноваційний потенціал управління організацією: Монографія, видавництво ЛП, Львів, 2010, 184 с.* 3. Василенко В.О., Шматько В.Г. *Інноваційний менеджмент: Навч. посіб. За ред. В.О.Василенко. – К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. – 440 с.* 4. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. *Економіка підприємства: Посібник: вид. 2-ге, випр., доп. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 356 с.*

М.М. Вороновська

Національний університет “Львівська політехніка”

ДОПЛАТИ І НАДБАВКИ У СТИМУЛЮВАННІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Вороновська М.М., 2011

Інноваційна діяльність підприємства є важливим чинником його конкурентоспроможності. Завдяки впровадженню інновацій, підприємство має змогу удосконалювати процес виробництва товарів (надання послуг), покращувати якісні характеристики виробів, знижувати рівень витрат тощо. У сучасних ринкових умовах господарювання залучення підприємства до інноваційного процесу сприяє більш результативному задоволенню потреб споживачів та формує довгострокові перспективи його розвитку.

Для досягнення цих цілей на підприємстві слід здійснювати управління інноваційною діяльністю, важливим елементом якого є стимулювання – чітко усвідомлене заохочення керівником працівників–інноваторів задля отримання найвищих результатів у інноваційній діяльності [1, с.84]. Для стимулювання інноваційної діяльності можуть бути використані як матеріальні (премії, доплати, надбавки, подарунки), так і нематеріальні стимули. Зупинимось детальніше на доплатах і надбавках та їх значення у стимулюванні інноваційної діяльності.

Доплати і надбавки формують додаткову заробітну плату працівника підприємства - винагороду за працю понад установлені норми, здійснену також за успіхи чи винахідливість у праці та її особливі умови [2, ст.2]. Разом із преміями, гарантійними та компенсаційними доплатами доплати і надбавки слугують важливим елементом матеріального стимулювання праці.

Кількість доплат і надбавок, які можуть бути застосовані на підприємстві становить близько 50. Певну частину даного переліку передбачено Кодексом законів про працю та іншими актами законодавства України, а іншу, досить значну частину впроваджено ще спеціальними постановами уряду колишнього Радянського Союзу. Незважаючи на це, як перша, так і друга частина доплат та надбавок знайшла широке застосування у практиці управління підприємствами.

З одного боку, доплати і надбавки є самостійними елементами у структурі заробітної плати, з іншого – вони виступають складовою тарифної системи підприємства. Незважаючи на це, доплати і надбавки характеризуються низкою відмінностей від класичного поняття тарифу. Зокрема, вони відзначаються необов'язковим характером, рухливістю (можливістю диференціації у залежності від умов, які склались на підприємстві) та непостійністю (у випадку відсутності особливих умов трудової діяльності на підприємстві, доплати і надбавки можуть не виплачуватись) [3].

Доплати та надбавки можна диференціювати у залежності від обмежень, щодо їх застосування у певних видах трудової діяльності. За цією ознакою вони поділяються на ті, щодо яких не існує обмежень при застосуванні у будь-яких сферах трудової діяльності та ті, що застосовуються лише у певних сферах трудової діяльності: надбавки, що носять стимулюючий характер; доплати за умови праці, що відрізняються від нормативних; доплати пов'язані із особливим характером здійснюваної роботи [4].

Здійснити поділ доплат і надбавок можна також відповідно до їх функціонального призначення на такі, що пов'язані із: з кількісними показниками праці (стимулюють чи компенсують обсяг виконуваних працівником робіт); з якісними показниками праці (здійснюють стимулювання високий результаті праці, підвищення кваліфікації, професійної майстерності тощо); з кількісно-якісними показниками праці (що стимулюють виконання в строки і якісно роботи, складність, напруженість і високу якість роботи тощо) [5, с.33].

Із наведених вище класифікацій доплат на надбавок слідує те, що надбавки виконують переважно стимулюючу, а доплати компенсуючу дію. Отже, надбавки «мають за мету стимулювати працівників до підвищення кваліфікації, професійної майстерності, а також до тривалого виконання трудових обов'язків у певній місцевості або сфері виробничої діяльності» [6]. Це виражається шляхом того, що надбавки відображають зв'язок між результатами праці та рівнем її оплати, адже за їх допомогою можна відзначити працівників із однаковим рівнем освіти чи кваліфікацією, що більш віддано та наполегливо виконують власні посадові обов'язки, творчо ставляться до доручених функцій тощо. У свою чергу, доплати є додатковими виплатами до окладів працівників підприємства з урахуванням інтенсивності та умов праці [6]. Підставою для нарахування доплат є підвищена інтенсивність праці, виконання працівником додаткового переліку функцій, які не обумовлені трудовим договором. Тому, доплати працівникам установлюють: за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; за роботу в нічний час тощо.

Враховуючи результати проведеного дослідження, для стимулювання інноваційної діяльності слід використовувати доплати до заробітної плати. Чинним законодавством не передбачено існування доплати за інноваційну діяльність. Проте багато існуючих видів доплат мають зв'язок із інноваційною діяльністю працівника. До них можна віднести доплати: за виконання особливо важливої роботи на певний термін, за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, за науковий ступінь тощо. Отже, для стимулювання інноваційної діяльності слід врахувати результати її здійснення працівником при розрахунку даних видів доплат. Це може бути здійснене, наприклад, через врахування показників інноваційної діяльності працівника при оцінюванні важливості трудового процесу чи умов праці.

1. Кузьмін О.Є. *Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник.* / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник –Л.: „Інтелект – Захід”, 2002. –228 с. 2. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року. 3. Колот А.М. *Мотивація персоналу [Електронний ресурс] / А.М. Колот. – Режим доступу до ресурсу: <http://finance-library.com.ua/article.php?book=47&article=3282>.* 4. *Преміювання в системі мотивації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.houseofmcdonnell.com/mexanzm-stimulyvannya/96-premyvannya-v-sistem-motivacz-personalu-.html>.* 5. Синько Н. *Оплата праці: надбавки і доплати / Н. Синько // Вісник податкової служби України. - 2009 р. - № 47 (571). - С. 33.* 6. *Поняття заробітної плати та її структура. Загальна характеристика окремих різновидів виплат [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_42.html.*