

## РОЗДІЛ 4

# ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.225.4:519.257

Базалійська Н. П.

Хмельницький національний університет

### ПОБУДОВА ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ МОДЕЛІ ПРЕМІЮВАННЯ РОБІТНИКІВ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено необхідність та доцільність преміювання робітників в системі регулювання оплати праці підприємства. Визначено структуру середньомісячної заробітної плати робітників промислового підприємства. Представлено складники премії робітників, що пов'язані з виконанням виробничих завдань в цехах. Проаналізовано основні фактори преміювання робітників виробничих підрозділів. Запропоновано шкали підвищення премії за індивідуальні результати праці робітника залежно від зростання продуктивності праці. Побудовано економіко-математичну модель преміювання робітників залежно від рівня досягнення планового значення показника виробництва продукції. Представлено системи преміювання робітників (колективів бригад) за виконання нормованого завдання залежно від якості продукції та підвищення коефіцієнта використання устаткування.

**Ключові слова:** оплата праці, преміювання робітників, продуктивність праці, економіко-математична модель, промислове підприємство.

**Постановка проблеми.** За роки проведення економічних реформ в Україні зазнали змін традиційні методи регулювання заробітної плати, що виділялися в правовій науці. З'явилося чимало гострих проблем у сфері регулювання оплати праці, зокрема істотний розрив між розміром мінімальної заробітної плати та величиною прожиткового мінімуму; порушення гарантій на оплату праці, встановлених державою; дискримінація в оплаті праці робітників; наявність численних прогалин у законодавстві щодо заробітної плати, що робить його неефективним в умовах ринкової економіки. Перелічені проблеми тривалий час перебували поза увагою вітчизняної правової науки, внаслідок чого у чинному законодавстві переважно переважно економічний підхід до визначення поняття «заробітна плата», отже, проблемним залишається саме правове визначення даного терміну.

Таким чином, об'єктивно виникає необхідність регулювання оплати праці шляхом створення відповідного механізму на мікрорівні та побудови економіко-математичної моделі розрахунку преміювання робітників задля підвищення її мотивації та ефективності господарювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковий пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом базується на дослідженнях фахівців з кадрового менеджменту, таких як Р. Кеттел, К. Леонгард, Д. Голланда, В. Поляков, В. Спіранський, Г. Слезінгер, В. Травін, С. Шекшня. Різні аспекти трудових відносин та організації заробітної плати досліджували вітчизняні вчені, зокрема А. Акмаєв, Д. Богиня, Л. Бунтовська, В. Василенко, В. Гончаров, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Долішній, Т. Заяць, Б. Кляненко, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, В. Лагутін.

Водночас недостатньо розробленими для практичного застосування в системі оплати праці є механізми її регулювання через використання гнучких форм оплати праці на основі використання в мотиваційному механізмі нових форм оцінювання праці для розвитку трудової активності.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Одним із важливих елементів орга-

нізації виробництва є оплата праці, яка виражає головний та безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців та держави. Пошук взаємовигідного механізму реалізації та збереження інтересів вказаного тристороннього партнерства є однією з основних умов розвитку економіки, а також предметом функції управління працею та оплатою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною.

**Мета статті.** Метою статті є побудова економіко-математичної моделі преміювання робітників в системі регулювання оплати праці промислового підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Формування високоефективної системи оплати праці для підприємства має базуватись на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці, який би відображав взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника з урахуванням державної політики регулювання та розподілу матеріальних благ. Організація заробітної плати, заснована на використанні її традиційних елементів у вигляді тарифних ставок та окладів, різних премій, доплат і надбавок, слабо сприйнятлива до вимог науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, економії ресурсів.

У науковій літературі описано безліч підходів до системи побудови оплати праці відповідно до специфіки підприємства та його корпоративної культури. Найбільша кількість публікацій присвячена оцінюванню чинників, що стимулюють підвищення величини заробітної плати працівників. У вітчизняній практиці стимулювання здійснювалося за допомогою різних коефіцієнтів, таких як коефіцієнт трудової участі (КТУ), коефіцієнт творчого внеску (КТВ), коефіцієнт якості праці (КЯП), R-теорії [1, с. 89]. Головними недоліками цих методів є суб'єктивний характер визначення вказаних коефіцієнтів. Крім того, всі автори відзначають важливу стимулюючу функцію заробітної плати в системі мотивації праці робітників, але у згаданих та інших роботах відсутня інформація про кількісну оцінку цього чинника та його місце в рейтингу інших чинників мотивації праці.

Завданням нашого дослідження є подання методичних підходів до вдосконалення преміювання працівників цеху промислового підприємства залежно від рівня досягнення ним планового значення показника виробництва продукції та нарахування надбавок до заробітної платні, які б стимулювали збільшення виробництва та зменшення його собівартості.

У зв'язку з великою кількістю понять, що використовуються як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями, під заробітною платою розуміються грошові виплати, що відшкодовують витрати відповідно до трудового законодавства у вигляді монетарних компенсаційних виплат ("total cash"), тобто грошової частини компенсаційних виплат ("total compensation"), заробітної плати, що складається з фіксованої та змінної частин [2, с. 234].

Для підвищення зацікавленості робітників у виконанні виробничої програми щодо певного обсягу й рівня якості продукції та збереження ресурсів на промислових підприємствах застосовується почасово-преміальна система оплати праці, яка враховує не тільки оплату за тарифом, але й додаткову заробітну плату з використанням системи показників преміювання [3, с. 134].

Структура середньомісячної заробітної плати робітників цехів досліджуваного підприємства наведена в табл. 1.

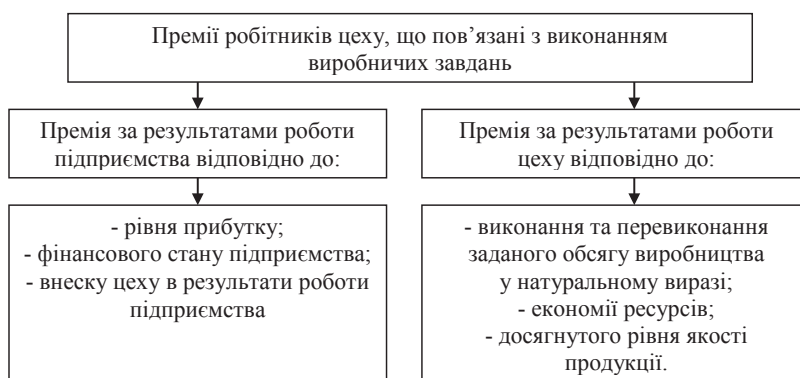


Рис. 1. Складники премії робітників, що пов'язані з виконанням виробничих завдань в цехах

Як правило, премія за результатами роботи цеху значно більше, ніж за результатами роботи підприємства. Так, наприклад, у структурі заробітної плати робітників цеху № 1 питома вага премії за результатами роботи цеху становить у середньому 11,7%, тоді як премія за результатами роботи цеху № 2 становить 0,8%. В умовах цеху № 2 ці показники становлять 14,3% та 1,2% відповідно.

Аналіз засад преміювання в цехах № 1 та № 2 виявив, що розмір премії для підрозділів за результатами роботи підприємства кожного календарного періоду визначається за рішенням керівництва відповідно до загального рівня прибутку, фінансового стану та внеску цеху в результати роботи підприємства [4, с. 25].

Слід зазначити, що фактори преміювання за результатами роботи цеху, які здебільшого застосовуються в практиці цехів, мають переваги (табл. 2).

Такий вид преміювання мотивує робітників до досягнення кінцевих результатів роботи підприємства. Розподіл цієї премії між працівниками внутрішньоцехових підрозділів найчастіше виконується за рішенням керівництва цеху, і для кожного робітника її розмір визначається індивідуально як відсоток від його заробітної плати за тарифом відповідно до кваліфікації та фактично відпрацьованого часу. Часто таке преміювання має ситуативний характер і не має достатнього економічного обґрунтування [5, с. 114].

Може застосовуватися прогресивна шкала преміювання за економією встановленого обсягу ресурсів, або частина суми економії (від 40% до 50%) може розподілятися між робітниками підрозділів [6, с. 115]. Під час преміювання робітників основного виробництва якісні показники їх праці встановлюються як додаткові. За рівнем їх виконання коригується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничих завдань, нормованих завдань тощо. Наочне уявлення про конструкцію такої системи дає приклад, наведений у табл. 3.

Застосовуються також системи, в яких замість коригуючих коефіцієнтів передбачається підвищення премії у відсотках за кожний відсоток пере-

Таблиця 1  
Структура середньомісячної заробітної плати робітників цехів промислового підприємства

Складові елементи середньомісячної заробітної плати робітників	Питома вага по цехах, %	
	цех № 1	цех № 2
1. Основна заробітна плата	41,3	43,4
2. Додаткова заробітна плата	58,5	56,3
зокрема, премія за результатами роботи цеху	11,7	14,3
премія за результатами роботи підприємства	0,8	1,2
інші виплати з додаткової заробітної плати	46,0	40,8
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	0,2	0,3
Всього	100,0	100,0

Як видно з табл. 1, премії робітників, що пов'язані з виконанням виробничих завдань, є сукупністю премій за результатами роботи підприємства та за результатами роботи цеху, мають значну питому вагу у загальній сумі середньомісячної заробітної плати робітників і становлять в умовах цеху № 1 та цеху № 2 12,5% і 15,5% відповідно (рис. 1).

Таблиця 2

Аналіз основних факторів преміювання робітників виробничих підрозділів

Фактори преміювання	Переваги показників
Виконання та перевиконання заданого обсягу виробництва в натуральному виразі	Мотивує робітників підрозділу до підвищення обсягу виробництва в натуральному виразі, що сприяє підвищенню ефективності використання основних засобів та виробничих потужностей підприємства. Зумовлює зниження собівартості одиниці продукції за рахунок постійних витрат.
Економія матеріальних та енергетичних ресурсів	Мотивує робітників до зниження собівартості продукції, що зумовлює підвищення ефективності виробництва.
Виконання замовлень	Мотивує робітників до дотримання ними умов договірних зобов'язань з випуску продукції заданого обсягу та якості.

Таблиця 3

## Системи преміювання робітників (колективів бригад) за виконання нормованого завдання залежно від якості продукції та підвищення коефіцієнта використання устаткування

Відсоток здавання продукції з першого пред'явлення (норматив становить 90%)	Коефіцієнт використання устаткування (норматив становить 0,75)			
	0,85–0,90	0,80–0,84	0,75–0,79	0,70–0,74
	Коефіцієнт коригування премії за виконання нормованого завдання			
Нижче 80	0,8	0,7	0,6	0,3
80–84	0,9	0,8	0,7	0,6
85–90	1,0	1,0	0,9	0,7
91–93	1,0	1,0	1,0	0,9
94–97	1,0	1,0	1,0	0,9
Більше 97	1,0	1,0	1,0	1,0

Таблиця 4

## Шкали підвищення премії за індивідуальні результати праці робітника залежно від зростання продуктивності праці у цеху з урахуванням коефіцієнта використання устаткування

Коефіцієнт використання устаткування (норматив становить 0,70)	Зростання продуктивності праці у цеху				
	0,5%	1,0%	1,5%	2,0%	Більше 2,0%
	Коефіцієнт підвищення премії				
0,70–0,80	1,03	1,05	1,07	1,09	1,10
0,81–0,90	1,04	1,08	1,12	1,16	1,20
Вище 0,90	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25

Таблиця 5

## Величина преміальної винагороди залежно від рівня досягнення планового значення показника виробництва продукції

Рівень виконання плану, %	Відсоток премії за показником	Рівень виконання плану, %	Відсоток премії за показником	Рівень виконання плану, %	Відсоток премії за показником
80	30	91	55	101	101
81	32	92	60	102	102
82	34	93	65	103	103
83	36	94	70	104	104
84	38	95	75	105	105
85	40	96	80	106	106
	42	97	85	107	107
87	44	98	90	108	108
88	46	99	95	109	109
89	48	100	100	110	110
90	50	–	–	–	–

виконання основного показника [7, с. 299]. Показниками преміювання є зростання продуктивності праці, а також прибутку, виробництва продукції на експорт, зниження собівартості продукції. Премія за індивідуальні результати праці робітника за спеціальною шкалою підвищується за кожний відсоток виконання цих показників (табл. 4).

В новому підході до преміювання розмір премії визначається з огляду на прийняті планові зобов'язання, причому премія визначається також тоді, коли план недовиконано. Задля цього опитано 24 працівника керівної та середньої ланок. Їх відповіді оброблялися за критерієм Кенделла [8, с. 197] задля визначення рівня однотайності відповідей. Значення коефіцієнта становило 0,84, що дає змогу прийняти рішення щодо можливості усереднення думок експертів. У табл. 5 наведено результати цієї процедури щодо величини премії залежно від рівня досягнення планового виробництва продукції. За даними табл. 5 є два злами, які визначаються рівнями виконання плану: 80–90%, 90–100% та 100–110%. У зв'язку з цим було вибрано поліном п'ятого порядку, на підставі якого можна визначити процент нарахування премії. Розрахунок виконано із застосуванням додатку «Регресія» електронних таблиць Excel [9, с. 112].

Якість апроксимації становила  $R^2=0,999$ . Таке значення величини  $R^2$  дає змогу стверджувати, що середня похибка апроксимації не перевищує 0,1%, тому є цілком прийнятним.

$$ППП = 0,00006ВП^5 - 0,0287РВП^4 + 5,4317РВП^3 - 510,98РВП^2 + 2390РВП - 44391, \quad (1)$$

де  $ППП$  – процент премії за показником (процент нарахування премії), %;  $РВП$  – рівень виконання плану, %.

Для аналітичного опису даних з табл. 5 використано кусочно-лінійну апроксимацію, яка має два злами, між якими пролягають майже лінійні ділянки в межах від 80% до 90%, 90% до 100% та від 100% до 110%.

Розрахунки лінійних залежностей виконано із застосуванням додатку «Регресія» електронних таблиць Excel.

В результаті отримано такі формули:

– у межах від 80% до 90%:

$$ППП = 2РВП - 130; \quad (2)$$

– у межах від 91% до 100%:

$$ППП = 5РВП - 400; \quad (3)$$

– у межах від 101% до 110%:

$$ППП = РВП, \quad (4)$$

де  $ППП$  – процент премії за показником (процент нарахування премії), %;  $РВП$  – рівень виконання плану, %.

Для формул 1–4 якість апроксимації  $R^2=1$ , тобто точність ідеальна, що свідчить про правильний підхід до застосування лінійної апроксимації даних з табл. 4. Таким чином, рівняння 3.4–3.6 дають змогу описати процес стимулювання працівників до збільшення продуктивності понад плану, але не забезпечується рівень його якості.

Залежність зменшення проценту премії від рівня собівартості показує, що в цьому випадку також потрібно застосувати лінійну апроксимацію графіку. Розрахунок лінійних залежностей виконано із застосуванням додатку «Регресія» електронних таблиць Ексел. Якість апроксимації запропонованим методом була також  $R^2=1$ , як і в попередньому випадку:

$$ПЗП = \begin{cases} 0, \text{ якщо } P3 > 45\% \\ -3P3 + 1,98, \text{ якщо } 45\% \geq P3 > 37\% \\ -20P3 + 8,1, \text{ якщо } 37\% \geq P3 > 36\% \\ -5P3 + 2,85, \text{ якщо } 35\% \geq P3, \end{cases} \quad (5)$$

де  $ПЗП$  – процент зміни премії, %;  $РЗ$  – рівень собівартості реалізованої продукції, %.

Таким чином, преміальна надбавка до тарифної ставки має бути розрахована як їх добуток:

$$ППП = \begin{cases} 2РВП - 130, \text{ якщо } 80\% \geq РВП \geq 90\% \\ 5РВП - 400, \text{ якщо } 91\% \geq РВП \geq 100\% \\ РВП, \text{ якщо } РВП \geq 101\% \end{cases} \quad (6)$$

$$\begin{cases} 0, \text{ якщо } P3 > 45\%; \\ -3P3 + 1,98, \text{ якщо } 45\% \geq P3 > 37\%; \\ -20P3 + 8,1, \text{ якщо } 37\% \geq P3 > 36\%; \\ -5P3 + 2,85, \text{ якщо } 35\% \geq P3. \end{cases}$$

Подібна формула може бути легко формалізована, наприклад, в електронних таблицях, а також є досить простою для застосування. Перевагою запропонованого методу розрахунків є простота розрахунків, але вона базується на експертних висновках.

**Висновки і пропозиції.** Розроблена методика входить в один з чотирьох рівнів механізму мотивації праці на промисловому підприємстві. Проведені дослідження показали таке.

1) Значне скорочення обсягів реалізації приводить до зниження оплати праці і, як наслідок, вмотивованості працівників та престижності праці. Це викликає необхідність стимулювання працівників для збільшення обсягу виробництва продукції та покращення її якості на основі вдосконалення стимулюючої функції заробітної плати.

2) На промисловому підприємстві працівники отримують основну (постійну) заробітну плату залежно від тарифної ставки або грейду та додаткову (змінну) заробітну плату залежно від розміру премії. Основна частина зарплати виконує соціальну функцію, а преміальна – стимулюючу.

3) Встановлено, що додаткова (змінна) частина заробітної плати виплачується працівникам згідно з розміром премії за виконання та перевиконання дільниці планового завдання, яке відрізняється тим, що співвідношення встановлюються за параболічною формою зв'язку двох зламів на трьох інтервалах виконання плану (80–90%, 91–100%, 101–110%), а зменшення величини премії відбувається за підвищення рівня собівартості продукції з огляду на їх кусково-лінійну апроксимацію, що дає змогу посилити стимулюючу функцію преміювання працівників промислового підприємства.

#### Список використаних джерел:

- Івашина О. Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування* : зб. наук. пр. № 2(5). Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. С. 87–92.
- Мартин О. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.
- Лук'янченко Н., Дороніна О. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : монографія. Донецьк : ДонНУ, 2006. 212 с.
- Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працюючих в кінцеві результати роботи підприємства : затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44. *Праця і зарплата*. 1999. № 11. С. 18–31.
- Пістунів І., Турчанінова І., Антонюк О. Методи прийняття управлінських рішень в економіці : навчальний посібник. Дніпропетровськ : Національний гірничий університет, 2008. 120 с.
- Пономаренко О. Удосконалення змінної частини заробітної плати на промисловому підприємстві. *Детермінанти сталого розвитку організацій в умовах глобалізації* : збірник матеріалів I міжнародної науково-практичної конференції. Дніпропетровськ, 2015. С. 114–117.
- Пономаренко О. Мотивація праці і реалізація її механізму на підприємствах. *Економіка промисловості*. 2017. № 4. С. 297–301.
- Каличева Н., Стецюк М. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. Вип. 49. С. 195–198.
- Жуков А. Модернізація економіки : монографія. Москва : АТИСО, 2014. С. 105–114.

#### References:

- Ivashina O. (2010). Udoshkonalennya derzhavnogo regulyuvannya oplati pratsi v Ukraini [Improving state regulation of wages in Ukraine]. *State administration and local self-government*. Dnipropetrovsk, no. 2(5), pp. 87–92.
- Martyn O. (2012). Zarobitna plata yak ekonomichna kateghoriya: socialno-ekonomichni aspekty [Wages as an Economic Category: Socio-Economic Aspects]. *Scientific Journal of NLTU of Ukraine*, no. 22.7, pp. 232–240.
- Luk'janchenko N., Doronina O. (2006). Upravlinnja sistemoyu oplaty praci na promyslovomu pidpryjemstvi [Management of the system of labor remuneration at an industrial enterprise]. Donetsk : DonNU. (in Ukrainian)
- Rekomendatsiyi schodo viznachennya zarobitnoyi plati pratsyuyuchih v zalezhnosti vid osobistogo vnesku pratsyuyuchih v kintsevi rezultati roboti pidpriemstva. Zatverdzeni nakazom Ministerstva pratsi ta sotsialnoyi politik [Recommendations for determining the wages of employees depending on the personal contribution of employees in the final results of the enterprise. Approved by the order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine] 31.03.1999 r. No. 44. *Labor and salary*, no. 11, pp. 18–31.
- Pistunov I., Turchaninova I., Antonjuk O. (2008). Metody pryjnattja upravlinsjykh rishen v ekonomici [Methods of making managerial decisions in economics]. Dnipropetrovsk : National Mining University. (in Ukrainian)

6. Ponomarenko O. (2015). Udoskonalennja zminnoji chastyni zarobitnoji platy na promyslovomu pidpryjemstvi [Improvement of the variable part of wages in the industrial enterprise]. *Determinants of sustainable development of organizations in the conditions of globalization*. Dnipropetrovsk, pp. 114–117.
7. Ponomarenko O. (2017). Motyvacija praci i realizacija jiji mekhanizmu na pidpryjemstvakh [Motivation of labor and implementation of its mechanism at enterprises]. *Economy of industry*, no. 4, pp. 297–301.
8. Kalycheva N., Stecjuk M. (2015). Udoskonalennja systemy upravlinnja personalom v umovakh rozvytku pidpryjemstva [Improvement of the personnel management system under the conditions of enterprise development]. *Journal of the Economy of Transport and Industry*. Kharkiv, no. 49, pp. 195–198.
9. Zhukov A. (2014) Modernyzacyja ekonomyky [Modernization of the economy]. Moscow : ATISO. (in Russian)

**Базалийская Н. П.**

Хмельницкий национальный университет

## ПОСТРОЕНИЕ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

### Резюме

В статье определены необходимость и целесообразность премирования работников в системе регулирования оплаты труда предприятия. Определена структура среднемесячной заработной платы работников промышленного предприятия. Представлены составляющие премии работников, связанные с выполнением производственных заданий в цехах. Проанализированы основные факторы премирования работников производственных подразделений. Предложены шкалы повышения премии за индивидуальные результаты труда работника в зависимости от роста производительности труда. Построена экономико-математическая модель премирования работников в зависимости от уровня достижения планового значения показателя производства продукции. Представлены системы премирования работников (коллективов бригад) за выполнение нормированного задания в зависимости от качества продукции и повышения коэффициента использования оборудования.

**Ключевые слова:** оплата труда, премирование работников, производительность труда, экономико-математическая модель, промышленное предприятие.

**Bazaliyska Nataliya**

Khmelnytsky National University

## CONSTRUCTING MATHEMATICAL MODEL TRANSMISSION OF EMPLOYEES IN THE REGULATION OF THE PAYMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

### Summary

The article determines the necessity and expediency of conducting a bonus of workers in the system of labor remuneration regulation of the enterprise. This article illustrates the skill of formulating economic and mathematical problems, their solutions, and further analysis. The structure of the average monthly salary of the workers of the industrial enterprise is determined. Analyzes modern approaches to building a system of material incentives for trade enterprises, formed proposals on ways of increasing the efficiency of building this system in view of international experience, modern scientific research in personnel management and industry specifics. The main factors of bonus of workers of production units are analyzed. The scale of increase of the premium for the individual results of the work of the worker, depending on the increase of labor productivity, is proposed. The economic-mathematical model of bonuses of workers is constructed depending on the level of achievement of the planned value of the production index. In the article the essence of the term «wages» is defined as remuneration calculated in monetary terms, which under an employment contract the employer pays the employee for work done by him. It has been proved that most of the processes taking place in the economy is inherently nonlinear, indicating the inefficiency of statistical analysis methods. The use of economic-mathematical model for the current development planning and production planning for the future to determine it basic parameters. The developed model is applicable in the analysis of the resulting structure of production. Done economic modeling payroll in FG «Valentine» with a software package Microsoft Office (Excel). Developed forecast payroll staff industrial company with the influence on it of independent factors. The following proposals are proved: improvement of work remuneration, bonus arrangement, and institutional provision. Systems of bonuses of workers (teams of brigades) for fulfilling the standardized task are presented, depending on the quality of products and increase of the coefficient of equipment use.

**Keywords:** salary, bonus of workers, labor productivity, economic-mathematical model, industrial enterprise.