

приділяти і поукісним посівам, які дозволяють ефективніше використовувати кормову площу. Вони не лише забезпечують тварин високоякісним зеленим кормом, але і є основою для створення сировинного конвеєру для заготівлі консервованих кормів. Значним резервом у цьому аспекті є використання однорічних зернобобових культур: сої, гороху, кормових бобів. Цінність їх в агротехнічному значенні в тому, що вони дозволяють збалансувати концентровані корми за протеїном та незамінними амінокислотами.

Список використаних джерел

1. Засідання Бюро Президії Української академії аграрних наук з питання «Науково-методичне забезпечення оцінки технології виробництва кормів і норм годівлі тварин» // [Електронний ресурс: Джерело доступу: <http://www.uaan.gov.ua/news>].
2. Дані Головного управління Державного комітету статистики України у Хмельницькій області [Електронний ресурс. Джерело доступу: http://www.statbrd.ic.km.ua/ukr/statinf/sg/scrspps_r.html].
3. Руда О.Л. Оцінка структурних зрушень у зерновій галузі регіону // Економіка АПК. 2009. – № 11. – С. 46-49.
4. Свояченко М. Зерно України: стратегія розвитку, ринки збуту, продовольча та енергетична безпека // НСПУ. – 2008. – № 7-8. – С. 11-14.
5. Тихоненко О.В. Економічна ефективність використання транспортних засобів при збиранні зерна // Економіка АПК. – 2009. – № 11. – С. 49-52.

Аннотація. Исследуется состояние производства зернофуражных культур, рассмотрена их динамика, потребность и перспективные параметры для функционирования животноводческой отрасли Хмельницкой области.

Ключевые слова: зернофуражные культуры, полевое кормопроизводство.

Annotation. The state of production of zernofurazhnikh cultures is probed in the article, their dynamics, necessity and perspective parameters, is considered for functioning of stock-raising industry of the Khmel'nickoy area.

Keywords: zernofurazhni cultures, field kormo-production.

УДК 631. 158: 658. 32

Н.І. Дишлюк, кандидат економічних наук, доцент Університету економіки та права „КРОК”, м. Київ

СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досліджуються складові управління оплатою праці на підприємстві. Особлива увага приділяється застосуванню аналітичних методів оцінки праці.

Ключові слова: оплата праці, продуктивність праці, тарифікація, бальна оцінка, коефіцієнт трудової участі.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Оплата праці є невід'ємною та основною складовою мотиваційного механізму працівників. Проте саме через механізм її ефективного управління можливо досягти тісного зв'язку між кількісними та якісними показниками продуктивності праці та винагородою працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У науковій літературі багато уваги приділено питанням оплати праці та матеріального стимулювання працівників, що знайшли своє відображення в працях таких вчених як О.А. Бугуцький, Д.П. Богиня, В.С. Дієсперов, Ю.М. Краснов, А.М. Колот, І.І. Лотоцький, І.Л. Петрова. Разом з тим кожен період та середовище діяльності підприємства вимагає не тільки удосконалення існуючих складових оплати праці, але й ефективного управління ними.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження кола питань, пов'язаних з особливостями нарахування оплати праці в сучасних умовах залежно від показників продуктивності праці та трудової участі працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Об'єктивною необхідністю і важливою складовою успішної діяльності підприємства стає удосконалення оплати праці з метою створення принципово нової та ефективної системи матеріального стимулювання, створення у працівників якісно нових стимулів до праці, забезпечення реального зв'язку між оплатою (доходом) і результатами праці з метою підвищення її продуктивності.

Величина заробітної плати на будь-якому підприємстві повинна визначатися на основі затрат на відтворення робочої сили і з урахуванням попиту на неї. Крім того, заробітна плата повинна залежати від результатів праці та впливати на показники трудової діяльності.

Проте в процесі аналізу системи оплати праці на ряді підприємств було досліджено, що визначеним функціям приділяється недостатньо уваги і це обмежує можливості керівництва ефективно впливати на процеси, пов'язані з можливим спадом виробництва та досягненням певної стабілізації.

Тому в умовах, що склалися, виникає необхідність удосконалення існуючої на підприємстві системи оплати праці на основі кардинальних змін та принципів її організації. Зокрема важливим етапом вдосконалення системи оплати праці на підприємстві є впровадження такого механізму управління оплатою праці, який дав би можливість працюючим вважати роботу не тільки засобом для виживання в умовах світової фінансової кризи, але й способом поєднувати вміння продуктивно і якісно працювати з відповідною матеріальною винагородою за виконану працю і моральним задоволенням.

Недостатньо чітка погодженість залежності зростання заробітної плати з якістю робіт і підвищенням ефективності праці найбільшою мірою стосується керівного персоналу. Адже внаслідок особливостей праці керівників, спеціалістів та службовців у визначенні їх посадових окладів визначальною залишатиметься тарифікація. Тому для досягнення чіткого зв'язку між якістю їх роботи та заробітною платою необхідним є застосування аналітичних методів оцінки їх праці, зокрема зваженої бальної системи оцінок [1, с. 13].

Для забезпечення тісної залежності розміру заробітної плати працівника і конкретних результатів його трудової діяльності, а також посилення стимулюючої функції тарифної системи на підприємстві пропонується застосовувати принцип горизонтальної диференціації оплати праці. Сутність цього принципу полягає у встановленні за кожним кваліфікаційним розрядом трьох рівнів тарифних ставок: мінімального, середнього і максимального [3, с. 13]. Приклад застосування даного принципу наведений у таблиці 1.

Таблиця 1

**Диференціація тарифних ставок працівників за принципом
горизонтальної диференціації оплати праці**

Рівень тарифної ставки	Розряд					
	1	2	3	4	5	6
Мінімальний	5,70	6,16	6,84	7,70	8,78	10,27
Середній	5,55	7,08	7,86	8,85	10,09	11,81
Максимальний	7,4	8,0	8,89	10,01	11,41	13,35

Для керівників найвагомим фактором, що відображає результати їх праці, вважаються результати роботи підприємства чи очолюваного ним підрозділу, а для спеціалістів – виконання посадових обов'язків. Решта факторів оцінки праці керівників і спеціалістів однакова: здатність до прийняття рішень, організаційні здібності, своєчасність виконання робіт і участь у системі безперервного підвищення кваліфікації тощо. Розрізняється лише значущість їх критеріїв.

Децю спрощеним прикладом факторно-критеріальної моделі оцінки ефективності праці керівників, спеціалістів та службовців є бальна система оцінки, яку також можна застосувати для визначення коефіцієнта оцінки праці [4, с. 17] (табл. 2).

Система оцінки ефективності роботи керівників

Чинники та показники оцінки	Бальна оцінка показників та відповідні їй коефіцієнти підвищення заробітної плати				
	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
I. Підготовка					
1. Освіта	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
2. Досвід і компетентність	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
II. Відповідальність					
3. Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
4. Своєчасність та якість прийнятих рішень	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
5. Складність функціональних обов'язків	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
III. Керівництво					
6. Ступінь керівництва	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
7. Характер керівництва	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
8. Масштаби керівництва	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
IV. Особисті якості					
9. Активність та ініціатива у роботі	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
10. Прагнення до підвищення кваліфікації, самоудосконалення, впровадження передового досвіду	0,20	0,40	0,60	0,80	1,00
Всього	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

На основі встановлення балів по кожному фактору й оцінки їхньої значущості здійснюється комплексна оцінка результативності праці кожного з керівників.

Перевагою цієї системи оплати праці є диференціація оцінки результативності праці кожного працівника та гнучкість системи оплати праці. У сполученні з використанням соціальних пільг, виплат і соціальних гарантій така система оплати праці відповідає сучасному стану економіки. З метою спрощення структури заробітної плати та системи матеріального стимулювання працівників рекомендується відійти від фіксованих тарифних ставок і перейти до гнучкої тарифної системи, яка дасть можливість відмовитися від використання систем доплат, надбавок, різного роду премій „автоматичного” характеру, що спростять механізм розрахунку заробітної плати та нормування праці.

Стимулювання індивідуальних результатів праці кожного працівника має ряд переваг, а саме:

- забезпечує здійснення диференціації тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду;
- дає можливість визначення рівня тарифної ставки (окладу) в межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників;
- створює умови для підвищення або зниження тарифної ставки залежно від результатів праці у звітному періоді;
- дає можливість розробити показник для комплексного оцінювання працівників, який включає: якість і термін виконання робіт, ініціативу, новаторство, творчий підхід до виконання робіт, професійне зростання [6, с. 10].

Важлива роль в удосконаленні мотивації системи оплати праці на підприємстві відводиться преміюванню. Застосування преміальних систем є ефективним важелем для заохочення утримання досягнутих успіхів в праці і стимулювання їх подальшого зростання. Виходячи з цього, необхідним етапом удосконалення системи оплати праці є запровадження удосконаленої моделі преміювання робітників підприємства.

З метою матеріального заохочення працівників за підсумками господарської діяльності підприємства, забезпечення підвищення їх зацікавленості у високопродуктивній праці, створення атмосфери залучення працівників до інтересів підприємства і закріплення кадрів пропонується запровадити такий механізм матеріального стимулювання, який би включав наступні складові: стимулювання конкретних обсягів, стимулювання залежно від показників продуктивності праці, бонуси, оцінка заслуг, участь працівників у прибутках підприємства, колективне стимулювання.

Така система базується на бальній оцінці, що переводиться в інтегральний коефіцієнт оцінки праці робітника, і дозволяє коригувати розмір стимулюючих виплат. Використання її передбачає розробку рівнів для кожного працівника за п'ятибальною шкалою [5, с. 24].

Преміювання робітників за особистий внесок у кінцеві результати роботи бригади відбувається за такими показниками як зростання продуктивності праці, прибутку, зниження собівартості продукції тощо. Премія за індивідуальні результати праці робітника нараховується за спеціальною шкалою і підвищується за кожний відсоток виконання цих показників.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці та результатів. Для цього підприємствам пропонується використовувати метод розподілу колективного заробітку в бригадах між їх членами згідно з присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ) [2, с. 257]. Сутність даного коефіцієнта полягає в тому, що кожному працівникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного працівника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт тощо. КТУ запроваджується тільки за згодою бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади на підставі журналу виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період, за результатами роботи якого він був установлений. КТУ застосовується для розподілу відрядного виробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати (табл. 3).

Таблиця 3

Діапазон кількісних значень КТУ за критеріями

Критерії оцінки	Коефіцієнт
I. Підвищення величини КТУ:	
1. Збільшення індивідуального рівня досягнутого виробітку, прийнятого з розрахунку завдання бригади	0,1-0,4
2. Надання допомоги членам бригади щодо запобігання дефектів, браку, неполадок (за кожний випадок)	0,03-0,05
3. Висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції та розмір бригадної премії	0,05-0,15
4. Суміщення професій та виконуваних функцій	0,1-0,2
5. Виявлення ініціативи щодо вдосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці та скоротилися строки виконання завдання	0,2-0,4
II. Зниження величини КТУ:	
1. Зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом	0,11-0,4
2. Погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом	0,05-0,2
3. Запізнення на роботу або передчасне її залишення (за кожний випадок)	0,1-0,15
4. Невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці	0,05-0,1
5. Допущення браку з вини робітника	0,2-0,25
6. Недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, що виражається у відставанні від загального темпу бригади	0,25-0,3
7. Порушення правил техніки безпеки	0,05-0,1
8. Несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи	0,1-0,15
9. Порушення правил експлуатації та незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці (за кожний випадок)	0,05-0,1

Визначимо обсяги індивідуальних премій за фактичними даними для кожного з робітників однієї з бригад КП „Святошинське ЛПП” на основі КТУ за умови, що тарифна заробітна плата бригади складає 11480,00 грн., розмір премії, яка була нарахована у відсотках до тарифу складає 50%, а загальна сума премії для колективу бригади становить 5740,00 грн. (табл. 4).

**Розрахунок індивідуальної заробітної плати робітників бригади дільниці № 3
КП „Святошинське ЛПГ” на основі КТУ на 2009 р.**

ПІБ	Тарифна заробітна плата за місяць, грн.	КТУ	Приведена до КТУ заробітна плата		Розмір премії	
			грн. (гр. 3 × гр. 4)	частка у загальній сумі (%)	грн. (5740 × гр. 6) / 100	% до тарифу (гр.7 / гр. 3) × 100
1. Ковальчук Д.М.	2100,00	1,3	2730,00	21,6	1239,8	59
2. Москаленко В.Г.	1980,00	1,1	2178,00	17,2	987,3	50
3. Колесник А.І.	1750,00	1,2	2100,00	16,6	952,8	54
4. Рябікін А.В.	1920,00	0,9	1728,00	13,6	780,6	42
5. Євтушенко П.О.	1750,00	1,0	1750,00	13,8	792,2	45
6. Рибалко О.М.	1980,00	1,1	2178,00	17,2	987,3	50
Всього	11480,00	-	12664,00	100	5740,00	50

З 2007 р. на КП „Святошинське ЛПГ” запроваджена система участі в прибутках (стимулювання персоналу через прибутки), яка полягає в розподіленні певної його частини між працівниками підприємства. Таке розподілення на підприємстві (впровадження відкладено в зв'язку з економічною кризою в країні) здійснюється у формі грошових виплат і регулюється Положенням „Про виплату винагороди за результатами роботи за звітний період (рік) працівникам КП „Святошинське ЛПГ” із фонду матеріального заохочення, утвореного за рахунок прибутку”.

Порівняно з іншими способами преміювання система участі в прибутках має ряд переваг: зміна відношення робітників і службовців до своєї праці призводить до підвищення продуктивності праці, покращення морального клімату в колективі, знижує плинність кадрів тощо.

Висновки. Таким чином, побудова ефективної системи оплати праці працівників на підприємстві є важливим стратегічним завданням, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність праці, створює такі умови, за яких працівник самореалізує свої здібності, де на перший план виходять творчі можливості людини та конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел

1. Дороніна О.А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: автореф. дис. – Донецьк, 2005. – 18 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Мазур В.С. Ринкові форми і системи заробітної плати на промислових підприємствах: автореф. дис. – Тернопіль, 2005. – 19 с.
4. Павленко С.В. Проблеми організації заробітної плати на підприємстві та можливі шляхи їх вирішення / Оплата праці: проблеми та практика: Зб. наук. праць Волинського державного університету ім. Л. Українки. – Луцьк: Вежа – 2000. – 484 с.
5. Палкін Ю. Проблеми вдосконалення тарифної систем оплати праці / Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3-4. – С. 26.
6. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства / Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 22.

Анотація. Исследуются составляющие управления оплатой труда на предприятии. Особое внимание уделяется применению аналитических методов оценки труда.

Ключевые слова: оплата труда, производительность труда, тарификация, балльная оценка, коэффициент трудового участия.

The summary. In the article the compositions of the management of the payment of the labor on the enterprise are researched. The main attention is paid on applying analytic methods of labor assessment.

Keywords: payment of the labor, productivity of the labor, ratification, point rating system, coefficient of worker participation.