

Ірина ДИМЕДЕНКОкандидат економічних наук,
доцент кафедри управління фінансово-економічною діяльністю,
Донецький національний університет**Катерина ДИМЕДЕНКО**

Донецький національний університет

ОЦІНКА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто особливості системи оплати праці на підприємствах з вироблення будівельних матеріалів. Визначено теоретичні підходи та розроблено практичні рекомендації щодо формування належної мотивації робітників підприємства на основі подальшого вдосконалення тарифної системи оплати праці.

Ключові слова: система оплати праці, продуктивність праці, тарифна заробітна плата, стимулювання персоналу.

Для успішного функціонування в умовах ринкової економіки всім суб'єктам господарювання необхідно обирати такий тип економічної поведінки, що дозволяв би їм адаптуватися до динамічних умов зовнішнього середовища. При цьому особливу роль відіграє застосування ефективних методів управління працею, які б забезпечували зацікавленість працівників у високопродуктивній праці і поліпшенні кінцевих результатів діяльності підприємства. А це можливо лише шляхом формування їх належної мотивації до праці. У практичній економічній діяльності підприємств це вирішується за допомогою різних засобів. Проте найбільш ефективним з них є тарифна система оплати праці. Формуючи тарифну частину заробітної плати, що складає значну питому вагу, вона досить потужно впливає на матеріальні інтереси робітників, підштовхуючи їх до застосування своїх здібностей та досягнення більш високих результатів.

Однак сучасні підходи до побудови тарифних систем оплати праці робітників на підприємствах, що виробляють будівельні матеріали, вкрай неефективні. Недоліки, притаманні цій системі (низький рівень тарифних ставок, уповільнене абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів, вузький діапазон тарифних сіток тощо), негативно впливають на мотивацію робітників до праці та не сприяють більш повному розкриттю їх трудового потенціалу. Усунення цих негативних наслідків вимагає суттєвого вдосконалення тарифної системи оплати праці робітників відповідно до сучасних умов і вимог.

Різні аспекти формування дієвої системи оцінки і оплати праці висвітлені в роботах таких учених, як Д. П. Богиня, Е. А. Борисова, Г. А. Дмитренко, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікова, Н. О. Павловська, О. Н. Уманський, О. А. Турецький та ін. Разом з тим, деякі аспекти вивчені недостатньо і вимагають подальших досліджень з урахуванням особливостей на підприємствах промисловості.

Метою статті є розробка теоретичних підходів і практичних рекомендацій щодо побудови формування системи оплати праці на промисловому підприємстві з

вироблення будівельних матеріалів.

В умовах ринкової економіки система оплати праці на підприємстві повинна бути сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Досягти цього можна з використанням стратегічного підходу до формування системи оплати праці, який полягає у розробці відповідної стратегії і забезпечує отримання доданої вартості від інвестицій в оплату праці. Це дозволить підприємству сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги.

Утворення системи оплати праці є складовою частиною стратегії управління персоналом і визначається загальною стратегією підприємства. Крім того, на визначення стратегії формування системи оплати праці на підприємстві впливає велика кількість факторів, склад, зміст і значущість яких змінюються у часі.

ТОВ «Техпром» є підприємством, яке виготовляє вироби з волокнистого цементу (гофровані листи, шифер) та азбестоцементні труби. За час свого існування підприємство пройшло певні етапи. У період свого зародження завод мав назву «Азботрубне виробництво» і займався виробництвом азбоцементних труб. У середині 90-х років ХХ ст. виробнича діяльність практично припинилась. Ситуація вимагала кардинальних змін. У 2001 р. спеціалісти розробили антикризові заходи (бізнес-план) відродження заводу по організації виробництва шиферу і азбоцементних труб в асортименті. Інвестиції, витрачені на реконструкцію, поновлювальні роботи технологічних ліній (листоформувальних і трубоформувальних машин) поклали основу успішної діяльності підприємства. Підприємство сьогодні - цілісний майновий комплекс. Усі цехи і господарства, які входять до складу підприємства, поділені на цехи: основного виробництва, допоміжних (склад соляної кислоти, механічний цех, насосна станція, склад ПММ) та обслуговуючих господарств (електроцех, компресорна, фулерна, котельня).

ТОВ «Техпром» є комбінованим за структурою підприємством, тому що з однієї сировини виготовляють різні види продукції. Це дозволяє контролювати дохід за рахунок змін попиту на різні види продукції і тим самим підвищувати ефективність діяльності підприємства.

Технології виробництва виробів з азбестоцементу мають техніко-економічні особливості порівняно з технологіями інших галузей. Підприємство належить до серійного і масового виробництва, що характеризується повторюваністю процесів праці, стійкістю їх структури. Обсяг роботи підприємства планується на основі замовлень.

Для обґрунтування заходів, спрямованих на підвищення ефективності управління персоналом підприємства, у роботі проведено аналіз забезпеченості підприємства (ТОВ «Техпром») персоналом та ефективності його використання.

Аналіз кількісної структури персоналу полягає у визначенні чисельності за категоріями та тенденції в її зміні. Кількість робітників підприємства у 2011 р. склала 266 осіб, тобто зросла на 7% порівняно з 2010 р. (249 осіб). Загальне зростання чисельності, особливо робітників пояснюється, у першу чергу, реструктуризацією виробництва, розширенням деяких дефіцитних професій для такого підприємства та ліквідацією дублюючих функцій у робітників і керівників (майстрів).

У 2011 році порівняно з 2010 роком на підприємстві зросла чисельність і чоловіків, і жінок. Причому чисельність чоловіків зросла на 13 осіб, жінок - на 4 особи. Це свідчить про специфічний напрямок підприємства, який вимагає чоловічих професій, пов'язаних зі шкідливими умовами праці і підняттям тягарів.

Аналіз вікових характеристик працівників показав, що за 2010-2011 рр. структура чисельності працівників демонструє значні зміни. Так найбільша питома вага припадає на працівників у віці від 35 років до 49 років (працездатний вік). У 2011 році вона склала 65,1% проти 81,6% у 2010 році, тобто чисельність зменшилась на 30 осіб.

Найбільшу питому вагу мають працівники із загальноосвітнім рівнем. Це свідчить про те, що при виробництві шиферу й труб використовується малокваліфікована праця. На підприємстві в 2011 році порівняно з 2010 роком зросла й чисельність працівників, що мають повну й базову вищу освіту, але їх питома вага знизилась з 31,7% до 30,8%. Це негативна тенденція для підприємства, що обумовлена низьким рівнем заробітної плати, який не задовольняє працівників.

Оплата праці ТОВ «Техпром» здійснюється на основі тарифної системи. Підприємство рівень заробітної плати встановлює по-різному: для керівників, спеціалістів – місячні оклади, для інших робітників погодинно-преміальна форма оплати праці. При впровадженні погодинної тарифної ставки на підприємстві було визначено розмір годинної мінімальної тарифної ставки працівника найнижчої кваліфікації – робітника 1 розряду. За основу була обрана мінімальна заробітна плата згідно із встановленим розміром мінімальної заробітної плати (на 01.12.2011 р.– 1004 грн.). На підставі чинного законодавства були використані коефіцієнти 120% – до мінімальної тарифної ставки працівника 1 розряду, та 1,15 – коефіцієнт, який урахує перевищення

прожиткового мінімуму у Донецькій області над середнім прожитковим мінімумом по Україні. Відповідно мінімальна заробітна плата працівника 1 розряду складала 1298,58 грн. Слід зауважити, що заробітна плата працівників є низькою.

Отже, проведені дослідження на підприємстві свідчать, що в основі визначення тарифної ставки I розряду та всіх похідних від неї тарифних ставок інших тарифних розрядів, лежить концепція прожиткового мінімуму, що виражається у встановленні її розміру головним чином на основі мінімальної заробітної плати.

Як і раніше, для тарифних сіток характерні досить вузькі діапазони. Результати обстеження підприємства свідчать, що максимальний діапазон 6-розрядної тарифної сітки робітників зазвичай не перевищує співвідношення 1:2.

До мікроекономічних або внутрішніх чинників, які впливають на оплату праці на підприємствах азбестоцементних виробів, можна зарахувати: форму власності підприємства, стан обладнання, технічне забезпечення; якісний і кількісний склад персоналу; графік роботи працівників; обсяг виробництва; собівартість продукції; рентабельність та реалізацію продукції.

Грунтуючись на тарифній системі оплати праці, підприємство дотримується норм тривалості робочого часу (не більш ніж 40 годин на тиждень). Ведеться облік фактично відпрацьованих робочих годин та систематичний контроль за виконанням планового завдання, від виконання якого залежить надання преміальної оплати.

На підприємстві існує система преміювання для матеріальної зацікавленості працівників, зайнятих на всіх ділянках виробництва, разом з обслуговуючим персоналом, з метою підвищення продуктивності праці, збільшення якості продукції та якісного обслуговування клієнтів. Преміювання нараховується за виконання і перевиконання доведеного плану з випуску продукції по кожній технологічній машині. Відсоток премії встановлюється відповідно до розрядів та виробничих служб. Приклад однієї з них наведено у табл. 1.

Оскільки заробітна плата є на підприємстві найважливішим чинником, то аналіз використання її фонду є важливим моментом в управлінні підприємством.

Основними складниками в структурі заробітної плати, найбільш витратними для підприємства, є основна і додаткова заробітна плата. Основна заробітна плата забезпечує мінімальний розмір оплати праці за умови виробітку необхідної кількості робочого часу, стимулює зростання професійної підготовки і підвищення кваліфікації співробітника. Додаткова заробітна плата на підприємстві складається з різного виду доплати і компенсації за диференційовані умови праці і кваліфікацію працівника, за несприятливі і шкідливі умови праці, за поєднання професій і виконання додаткових обов'язків, за клас водіям і машиністам, за кваліфікацію, за ненормований робочий день, за роботу у вихідні і святкові дні.

Розглянемо динаміку структури фонду оплати праці і рівня середньомісячної заробітної плати на підприємстві ТОВ «Техпром» за 2010-2011 рр. (табл. 2).

Як свідчать дані табл. 2, за аналізований період на ООУ «Техпром» у 2011 р. фонд оплати праці

Таблиця 1. Розмір встановлених премій працівників ремонтної служби на ТОВ «Техпром»

№ п/п	Найменування професій	Розряд	Розмір премії у % (за технологічними лініями)		
1	Інструктор виробничого навчання	6	10	10	10
2	Аспіраторник	4	5	5	5
3	Обшивальник циліндрів	4	5	5	5
4	Чистильник	3	5	5	5
5	Комірник	-	5	5	5
6	Машиніст крана	4	5	5	5
7	Вантажник	-	5	5	5
8	Підсобний робітник	-	3	3	3
9	Прибиральник	-	3	3	3

Таблиця 2. Динаміка структури фонду оплати праці на ТОВ «Техпром»

Показники	2010	2011	Відхилення	
			абсол. (+/-)	віднос., %
Фонд оплати праці, тис. грн.	6135,2	7992,9	1857,7	30,3
Фонд основної заробітної плати, тис. грн.	4465,5	5954,8	1489,3	33,4
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.	1621,4	1979,7	358,3	22,1
у т.ч.:				
- надбавки і доплати, тис. грн.	644,7	719,8	75,1	11,6
- премії і винагороди, тис. грн.	444,8	794,3	349,5	78,6
Інші заохочувальні і компенсаційні виплати, тис. грн.:				
- з них матеріальна допомога	28,8	22,1	-6,7	-23,3
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	249	266	17	7
Середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, грн.	2053,3	2504	450,7	22

збільшився на 1857,7 тис. грн. (30,3%) порівняно з 2010 р. Найбільшу питому вагу в структурі фонду оплати праці має основна заробітна плата, її зростання в 2011 році склало 1489,3 тис. грн. (33,4%). Додаткова заробітна плата зросла в 2011 році на 358,3 тис. грн. (22,1%), у тому числі: надбавки і доплати на 75,1 тис. грн. (11,6%); премії і винагороди на 349,5 тис. грн. (78,6%). Якщо розглядати інші заохочувальні і компенсаційні виплати, то зростання по них у 2011 році склало 10,1 тис. грн. або 20,9%. Проте знизилася виплата матеріальної допомоги на 6,7 тис. грн. або 23,3%, що свідчить про менше число звернень працівників за наданням матеріальної допомоги, оскільки збільшилися виплати премій і надбавок, які стимулюють зацікавленість працівників у якіснішій і продуктивнішій праці. У 2011 році розмір середньомісячної заробітної плати склав 2504 грн., що на 450,7 грн. (22%) більше порівняно з 2010 р., що є позитивним для підприємства.

На підставі даних проведемо аналіз взаємозв'язку обсягу виробництва продукції та фондом оплати праці за 2007-2011 рр. (табл. 3).

За проведеними розрахунками і визначеним коефіцієнтом кореляції (0,69) можна зробити висновок, що на цьому підприємстві фонд оплати праці залежить від обсягів продукції, що виробляється, залежність пряма, тобто збільшення обсягу виробництва приводить до зростання фонду оплати праці.

Проаналізувавши систему оплати праці на підприємстві, можемо сказати, що на сьогодні для такого виробництва вона втратила свою актуальність.

Низький рівень мотивації при системі оплати праці, що діє, не стимулює працівників для вищих показників у виконанні виробничих планів. Преміювання проводиться за підсумками виконання планових завдань, а не за їх перевиконання. Відсутня економія в матеріальному стимулюванні робіт і в самій оплаті праці.

Доцільніше, на нашу думку застосувати відрядну систему оплати праці. При такій системі розміри заробітної плати працівника будуть визначатись кількістю одиниць виробленої ним продукції встановленої якості з урахуванням кваліфікації і умов

Таблиця 3. Взаємозв'язок показників обсягу виробництва продукції та оплати праці

Роки	Обсяг виробництва (x)	ФОП (y)	$x - \bar{x}$	$y - \bar{y}$	$(x - \bar{x})^2$	$(y - \bar{y})^2$	$(x - \bar{x}) - (y - \bar{y})$
2007	67,4	3,43	-	-	-	-	-
2008	96,33	4,93	28,93	1,5	836,94	2,25	43,40
2009	82,96	4,32	-13,37	-0,61	178,76	0,37	8,16
2010	101,45	6,14	18,49	1,82	341,88	3,31	33,65
2011	97,4	7,99	-4,05	1,85	16,4	3,42	-7,49
Всього	445,54	26,81	-	-	1373,98	9,36	77,71
Серед. показ.	89,108	5,362	-	-	-	-	-

праці. Для ТОВ "Техпром" відрядна система оплати праці доцільна за кількома відповідними передумовами:

- необхідність стимулювання збільшення випуску продукції;
- можливість застосовувати кількісні показники витрат праці робітників;
- забезпечення встановленого рівня якості продукції.

За цим підходом можна запропонувати систему преміювання, до якої входять такі види премій:

- поточне преміювання за основні фінансові показники діяльності підприємства за звітний період;
- премії за виконання певних завдань, які мають винятково важливе значення для досягнення підприємством високих результатів у вигляді бонусів, комісійних;
- одноразові премії за трудові досягнення або значні заслуги працівника;
- премія за підсумками роботи за рік;
- премія за підсумками виконання виробничої програми підприємства, розрахованої на три-п'ять років.

Щоб побудувати економічно вигідну підприємству систему матеріального стимулювання праці, яка б приносила необхідний ефект у вигляді зацікавлення у її результатах, потрібно, насамперед, врахувати роль та призначення (напрямки стимулювання) системи. З цією метою можна виділити: системи стимулювання, безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників; системи матеріального стимулювання за рахунок прямого підвищення заробітної плати; системи матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер

Таким чином, сьогодні умови господарювання ставлять перед підприємствами нові вимоги та нові завдання. Потребує удосконалення і механізм мотивації персоналу. У зв'язку з підвищенням ролі матеріального заохочення в системі мотиваційних заходів воно стане можливим лише за умови перегляду чинної та створення нової прогресивної системи оплати праці і преміювання за високі результати та нормування трудових затрат.

Список літератури

1. Богиня, Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці заробітної плати / Д. П. Богиня. - К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. - 256 с.
2. Борисова, Е. А. Управление персоналом для современных руководителей [Текст] / Е.А. Борисова. - СПб: Питер, 2003. - 445 с.
3. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Текст] : учеб.пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. - К. : МАУП, 2002. - 248 с.
4. Завіновська, Г. Т. Економіка праці [Текст] / Г. Т. Завіновська. - К. : КНЕУ, 2003.
5. Калина, А. В. Економіка праці [Текст] : навч. посіб. / А. В. Калина. - К.: МАУП, 2004. - 272 с.
6. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 2005. - 337 с.
7. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала [Текст]: учеб. пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. - Донецк : ДонНУ, 2004. - 324 с.
8. Семикіна, М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання [Текст]: монографія / М. В. Семикіна – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

9. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

РЕЗЮМЕ

Димеденко Ірина, Димеденко Катерина

Оценка действующей системы оплаты труда и пути ее совершенствования на промышленном предприятии

Рассмотрены особенности систем оплаты труда на предприятиях по производству строительных материалов. Определены теоретические подходы и разработаны практические рекомендации по формированию соответствующей мотивации работников предприятия на основе дальнейшего совершенствования тарифной системы оплаты труда.

RESUME

Dymedenko Iryna, Dymedenko Kateryna

The assessment of current wage system and ways how to improve it on an industrial enterprise

There have been considered the features of the wage system on the enterprise of construction material production. The article gives theoretical approaches and practical recommendations for the formation of relevant motivation of the workers on basis of further improvement of the tariff wage system.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.