

УДК 622.012.002.5:620.9

Н. Ю. Рекова,
д. е. н., проф., професор кафедри фінансів
Донецького державного університету управління
Г. В. Темченко,
здобувач кафедри фінансів
Донецького державного університету управління

ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ГІРНИЧОРУДІ ПІДПРИЄМСТВАХ

В статті розглянута практична реалізація матеріального стимулювання персоналу за економію енергетичних ресурсів на гірних підприємствах на основі визначення розміру заробітної плати в залежності від результатів праці: продуктивності праці, електричної електроозброєності персоналу.

The practical realization of material stimulation of the personnel for the economy of power resources in mining enterprises on the basis of the dependence of wages on the results of working: working productivity, the return of the electric power and equipment of electricity personnel was considered in the article.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, енергетичні ресурси, гірничорудні підприємства, продуктивність, електрична електроозброєність.

Key words: material stimulation, power resources, mining enterprises, productivity, the return of the electric power, equipment of electricity.

Вступ. Енергозбереження та ефективне використання енергетичних ресурсів є дуже важливими завданнями розвитку гірничорудних підприємств України. Система матеріального стимулювання з позиції мотивації енергозбереження на сучасних гірничорудних підприємствах потребує суттєвого коригування щодо її швидкої адаптації до специфіки ринку господарювання.

Незважаючи на те, що в основному інтереси учасників системи матеріального стимулювання трудової діяльності (власників-роботодавців, найманих працівників, неспівпадаючими і подекуди суперечливими, у деяких випадках вони можуть збігатися. Так, наприклад, і для найманого працівника, і для власника-роботодавця, важливою є роль системи матеріального стимулювання, яка б забезпечувала тісний зв'язок трудової винагороди з результатами виробництва, сприяла закріпленню найманого працівника на фірмі інтересів найманого працівника та суспільства виявляється у взаємній зацікавленості в соціально справедливому характері оплати праці, створенні інституціональних умов додержання гарантій у цій сфері. Інтереси суспільства і роботодавців збігаються у тому, що система матеріального стимулювання має сприяти підвищенню продуктивності суспільної праці і підприємницької діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Постановка задачі. Питання мотивації персоналу широко вивчається вітчизняними і зарубіжними вченими та практиками загальних питань управління П.Ф. Друкером, Т. Пітерсом, Р.С. Капланом. Специфіці мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах присвячені роботи А.М. Колота, Г.А. Дми Максименко, В.М. Слинкова, Е.В. Бойко, А. Жигір, Т.В. Борисова, І. Петрова, А.М. Турило [1-8]. Проте, вивчення ряду важливих проблем, пов'язаних з оцінкою діяльності досягнення стратегічних цілей промислового підприємства через мотивацію робітників, у тому числі з позицій енергозбереження, урахуванням вітчизняної специфіки управління формуваними та використаними, до теперішнього часу не отримало належного розвитку.

Викладення основного матеріалу. Метою статті є побудова системи матеріального стимулювання персоналу, що враховує економію витрат електроенергії на сучасному гірничорудному підприємстві та потребує відповідного економічного обґрунтування.

Традиційно система матеріального стимулювання персоналу будується на основі визначення розміру заробітної плати в залежності від результатів праці. В якості результату пропонується використовувати показники виробничої ефективності підприємства, а саме – продуктивності праці, електричної електроозброєності персоналу.

Ці показники між собою взаємопов'язані, що підтверджується такою залежністю:

$$\frac{Q}{Ч} = \frac{Q}{E} \cdot \frac{E}{Ч} \text{ або } Пр = E_e \cdot E_o \quad (1)$$

де Q – обсяг виробництва, тис.грн;

Ч – чисельність працівників, осіб;

E – витрати електроенергії, кВт*год;

Пр – продуктивність праці, грн./осіб;

E_e – електрична електроозброєність, грн./кВт*год;

E_o – електроозброєність, кВт*год/особи.

Запропонована система має складну й багаторівневу структуру, відповідно до якої розроблений спрощений алгоритм (рис. 1).

Модель (1) дозволяє прослідкувати взаємозв'язок між продуктивністю праці та показниками ефективності використання електроенергії. Отже, продуктивність праці персоналу зростає електричною електроозброєністю персоналу, причому темп росту продуктивності праці за рахунок електричної електроозброєності повинен бути більш інтенсивним, ніж темп зростання електричної електроозброєності персоналу. Це логічно пояснюється наступним: виробництво запланованого обсягу продукції при зменшенні витрат енергетичних ресурсів (зростання електричної електроозброєності персоналу) може призводити до зниження електричної електроозброєності (за умови незмінної чисельності працівників); якщо ж електрична електроозброєність залишається без змін або зростає (що призводить до зростання продуктивності праці за рахунок цього фактору), то це повинно відбуватися, перш за все, за рахунок більш інтенсивного росту витрат електроенергії у порівнянні зі зростанням електричної електроозброєності працівників.

Отже, першою умовою забезпечення матеріального стимулювання персоналу з урахуванням економії витрат електроенергії є:

$$\Delta Пр(E_B) \geq \Delta Пр(E_O) \quad (2)$$

де $\Delta Пр(E_B)$ – приріст продуктивності праці за рахунок електричної електроозброєності;

$\Delta Пр(E_O)$ – приріст продуктивності праці за рахунок електричної електроозброєності.

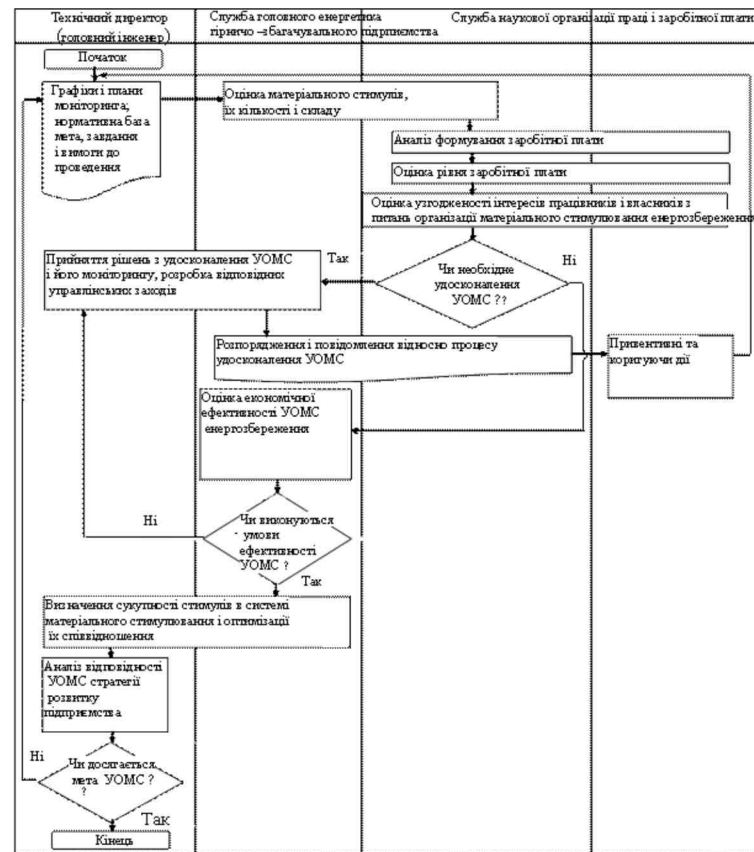


Рис. 1. Блок-схема алгоритму оцінки системи матеріального стимулювання енергозбереження на гірничорудних підприємствах

Другою умовою забезпечення матеріального стимулювання персоналу у запропонованій системі є традиційно застосовувана умова – співвідношення темпу росту заробітної плати до темпу росту продуктивності праці з урахуванням частки зарплати у собівартості продукції:

$$\left(\frac{I_{ЗП}}{I_{Пр}} * 100 - 100\right) \cdot ПВ_{пл} \leq 0 \tag{3}$$

де $I_{ЗП}$ – індекс росту заробітної плати;

$I_{Пр}$ – індекс росту продуктивності праці;

$ПВ_{пл}$ – питома вага заробітної плати у собівартості 1 т продукції.

Ця умова враховує економію витрат виробництва 1 т продукції за рахунок випередження росту продуктивності праці у порівнянні з ростом витрат на оплату праці пер забезпечує цей ріст.

Третьою умовою забезпечення матеріального стимулювання персоналу є наявність економії по фонду оплати праці, яка виникає внаслідок росту продуктивності праці, у т.ч оптимального використання електроенергії:

$$ФОП \cdot \frac{I_{Пр} - I_{ЗП}}{I_{Пр}} \geq 0 \tag{4}$$

де ФОП – фонд оплати праці персоналу.

На основі наведених вище умов здійснюється оцінка доцільності матеріального стимулювання персоналу на основі врахування економії витрат електроенергії та росту пр праці. Вихідні дані для проведення відповідних розрахунків наведено у табл. 1.

Таблиця 1. Вихідні дані для проведення оцінки доцільності матеріального стимулювання персоналу гірничорудного підприємства з урахуванням економії витрат електроенергії

Показник	Роки			
	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5
Електровіддача, грн./кВт*год.	4,33	3,21	5,32	7,58
Електрозбросність, кВт*год./осіб	98274,5	111898,65	139628,52	166765,63
Продуктивність праці, грн./осіб	425,78	358,5	740,7	1254,76
Приріст продуктивності праці, тис. грн./осіб	-	-67,28	382,2	514,06
Фонд оплати праці, тис. грн.	240038,6	210778,8	273349,6	296628,8
Приріст фонду оплати праці, тис. грн.	-	-29259,8	62570,8	23279,2
Індекс зміни електровіддачі	-	0,741	1,657	1,425
Індекс зміни електрозбросності	-	1,139	1,248	1,194
Індекс зміни продуктивності праці	-	0,842	2,066	1,694
Індекс зміни фонду оплати праці	-	0,878	1,297	1,085
Норматив питомої ваги заробітної плати у собівартості 1 т продукції	0,15	0,15	0,15	0,15

Для підтвердження виконання першої умови необхідно провести факторний аналіз впливу електровіддачі та електрозбросності персоналу на продуктивність праці застосовуються логарифмічний метод детермінованого факторного аналізу моделі (формула 2). Для підтвердження другої та третьої умов здійснюються розрахунки за нерівностями (4).

Результати розрахунків наведено у табл. 2.

Таблиця 2. Результати проведення факторного аналізу та оцінки доцільності матеріального стимулювання персоналу ПАТ «ЦГЗКа»

Показник	Роки
----------	------

	2009	2010
Приріст продуктивності праці за рахунок електровіддачі, тис. грн./осіб	-117,08	266,08
Приріст продуктивності праці за рахунок електроозброєності, тис. грн./осіб	50,79	116,60
Приріст продуктивності праці, тис. грн./осіб	-66,29	382,69
Виконання першої умови	не виконується	виконується
Співвідношення зарплати і продуктивності праці з урахуванням питомої ваги зарплати у собівартості (результат розрахунку за другою умовою)	0,643	-5,585
Виконання другої умови	не виконується	виконується
Економія фонду оплати праці (результат розрахунку за третьою умовою), тис. грн.	-9042,04	101773,51
Виконання третьої умови	не виконується	виконується

Таким чином, проведені розрахунки дозволили визначити, що у 2009 році матеріальне стимулювання персоналу, що враховує економію витрат електроенергії, було недоцільним його умови не виконувалися. У 2010 та 2011 роках розглянуті умови повністю виконувалися, а отже, матеріальне стимулювання є не лише доцільним, а й необхідним, оскільки зацікавленості працівників у впровадженні енергозберігаючих заходів на ПАТ «ЦГЗКа».

За результатами досліджень нами визначено, що традиційно в разі економії енергетичних витрат без погіршення якості продукції на промислових підприємствах призначають трудовому колективу в розмірі 30% від розміру економії, яка розподіляється між його членами відповідно до коефіцієнтів ефективності праці кожного працівника.

Отже, у 2011 році ПАТ «ЦГЗКа» мало можливість розподілити у вигляді премії не більше 31983,88 тис. грн. (106612,93*30%).

Для розподілу економії по фонду оплати праці та визначення розміру заробітної плати з урахуванням трудових результатів встановлюється мінімальний розмір зарплати відповідно до оцінки ефективності одиниці. Він коригується на темп росту продуктивності праці, розрахованого з урахуванням суми економії енерговитрат, відповідно до отриманих результатів. Переваги цієї системи в тому, що вона дає можливість спонукати персонал до підвищення продуктивності праці та економії витрат електроенергії, а також узгодити з цим розмір заробітної плати.

Економія витрат електроенергії розраховується за формулою:

$$\Delta E = E_1 \cdot I_E - E_2 = \left(\frac{1}{E_{e1}} - \frac{1}{E_{e2}} \right) \cdot Q_2 = Q_2 \cdot \Delta E_M \quad (5)$$

де E_1, E_2 - обсяг витрат електроенергії відповідно в попередньому й звітному році, тис. кВт*год.;

I_Q - індекс росту обсягу товарної (реалізованої) продукції;

E_{e1}, E_{e2} - електровіддача за звітний та попередній роки, грн./кВт*год.;

Q_2 - обсяг товарної (реалізованої) продукції у звітному році, тис.грн.;

ΔE_M - абсолютне зниження електроємності у звітному році у порівнянні з попереднім ($\Delta E_M = 1/E_{e1} - 1/E_{e2}$).

З урахуванням цього формула співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати має наступний вигляд:

$$I'_{3П} = K \cdot I'_{ПР} = K \cdot \frac{(Q_2 + \Delta E) / \chi_2}{Q_1 / \chi_1} = K \cdot I_{ПР} \cdot (1 + \Delta E_M) \quad (6)$$

де χ_1, χ_2 - чисельність персоналу відповідно в попередньому і звітному році, осіб;

Q_1 - обсяг товарної (реалізованої) продукції в попередньому році, тис.грн.;

K - співвідношення індексу заробітної плати до індексу продуктивності праці.

Очевидно, що сума виплат за економію витрат електроенергії повинна бути менше самої економії. І логічно припустити, що премія за одну грошову одиницю економії електроенергії не повинна бути більше заробітної плати, яка виплачується за грошову одиницю виготовленої продукції.

Отже, сума виплат за економію витрат електроенергії (S) складе:

$$S = \Delta E_M \cdot \Phi O \Pi_2 \quad (7)$$

Тоді, з урахуванням виплат за економію фонд заробітної плати складе:

$$\Phi O \Pi_2' = \Phi O \Pi_2 \cdot (1 + \Delta E_M) \quad (8)$$

Індекс зростання середньої заробітної плати з виплатами за економію електроенергії можна розрахувати за формулою:

$$I'_{3П} = S_2 / S_1 = K \cdot I'_{ПР} \quad (9)$$

З цієї формули випливає, що зростання середньої заробітної плати стимулюється як підвищенням продуктивності праці, що визначається як за обсягом товарної продукції, так і за зниженням електроємності. І навпаки, при зниженні продуктивності праці і зростанні електроємності індекс заробітної плати буде менше одиниці. Використанням запропонованого матеріального стимулювання персоналу на гірничорудному підприємстві дозволяє отримати необхідні дані для вирішення питань економії енерговитрат в окремих структурних підрозділах (табл.3).

Таблиця 3.
 Розрахунки показників з використанням запропонованої системи матеріального стимулювання персоналу

Показник	Величина
Абсолютне зростання електровіддачі у 2011 році у порівнянні з попереднім ($\Delta E_{\text{аб}}$), грн./кВт*год.	2,26
Абсолютне зниження електроспоживання у 2011 році у порівнянні з попереднім ($\Delta E_{\text{д}}$), кВт*год./грн.	0,056
Економія витрат електроенергії (ΔE), тис. кВт*год.	359765,76
Співвідношення індексу заробітної плати до індексу продуктивності праці	0,64
Сума виплат за економію витрат електроенергії (S), тис. грн.	16611,21
Фонд оплати праці з урахуванням виплат за економію (ФОП ₂), тис.грн.	313240,01
Індекс зростання середньої заробітної плати з виплатами за економію витрат електроенергії	1,449
Середньомісячна заробітна плата з урахуванням виплат за економію витрат електроенергії, грн.	5098,31
у т.ч. середньомісячна премія за економію витрат електроенергії, грн.	270,36

Висновки і перспективи подальших розробок

Таким чином, розглянутий підхід дає можливість регулювання темпів зростання заробітної плати в залежності від темпів зростання продуктивності праці та економії ен також забезпечує стимулювання енергозбереження на гірничорудному підприємстві шляхом виплати премії раз в квартал з метою підвищення зацікавленості персоналу впровадження у виробничий процес енергозберігаючих заходів. Крім того, загальна сума виплачуваних робітникам премій не повинна перевищувати 50% суми економії ен отриманої по дільниці, бригаді, агрегату, устаткуванню або робочому місцю в порівнянні з затвердженими нормами витрат. При цьому сума економії підраховується вих передбачених планом. Конкретні показники й умови преміювання, а також відсоток розмірів премій встановлюються в колективному договорі за узгодженням з комітетом враховуючи специфіку і особливості виробництва в певному структурному підрозділі.

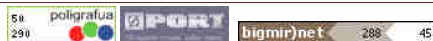
Разом з тим, загальна сума премій, виплачувана одному працівникові за економію паливно-енергетичних ресурсів, не повинна перевищувати 75% місячної тарифної ставки окладу). Крім того, за перевитрати енергії поверх установлених норм із винних доцільно утримувати 60% вартості перевитрачених за квартал енерговитрат.

Аналогічні розрахунки оптимального рівня преміювання персоналу окремих структурних підрозділів за економію певних видів паливно-енергетичних ресурсів можна вищенаведеною методикою і для інших гірничорудних підприємств України.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: [підручник] / Колот А. М. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
2. Дмитренко Г. А. Мотивація и оценка персонала: [учебное пособие] / Дмитренко Г. А., Шарпатово Е. А., Максименко Т. М. - К.: МАУП, 2002. - 248 с.
3. Слинков В. М. Мотивация стимулирования и оплата труда: практические рекомендации. / Слинков В. М. - К.: Дакор, КНТ, 2008. - 336 с.
4. Бойко Е.В. Мотивация труда как важнейший элемент хозяйственного и управленческого механизма предприятия / Е.В. Бойко // Модели управления в рыночной экономике – 2003. – С. 116-135.
5. Жигір А. Вплив мотиваційних моделей на формування механізму заробітної плати / А. Жигір // Предпринимательство, хозяйство и право – 2000. – № 2. – С. 51-53.
6. Организация, нормирование и оплата труда на горных предприятиях: учеб. для вузов / [Т.В. Борисова, А.С. Хабарова и др.]; под общ. ред. Т.В. Борисовой. – М.: Недра, 1990. –
7. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства /Петрова І. // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 22-27.
8. Турило А.М. Організація матеріального стимулювання персоналу на промислових підприємствах: монографія / А.М. Турило, М.В. Адаменко. – Кривий Ріг: Видавничий дім,

Стаття надійшла до редакції



ТОВ "ДКС Центр"