

В. О. ГОРДІЄНКО (Дніпропетровська державна фінансова академія)

ВИБІР МЕТОДУ РОЗПОДІЛУ КОЛЕКТИВНОГО ЗАРОБІТКУ МІЖ ЧЛЕНАМИ БРИГАДИ НА МЕТАЛУРГІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Розроблені рекомендації щодо використання найбільш поширених методів розподілу колективного заробітку між членами виробничих бригад в умовах металургійних підприємств.

Разработаны рекомендации по использованию наиболее распространённых методов распределения коллективного заработка между членами производственных бригад в условиях металлургических предприятий.

Recommendations on the use of the most widespread methods of distributing of collective earnings between the members of production brigades in the conditions of metallurgical enterprises are developed.

Постановка проблеми. В умовах металургійних підприємств при обслуговуванні персоналом основних виробничих процесів застосовується, головним чином, колективна форма організації праці, що обумовлено технологією виробництва. Тому трудовий внесок кожного робітника є частиною результату праці бригади, оскільки кількість і якість праці робітника втілюється в кількості і якості праці бригади і визначається лише у зв'язку з функціонуванням останньої. При цьому важливо, щоб колективний заробіток розподілявся між членами бригади відповідно до індивідуального внеску кожного робітника.

В теперішній час зберігаються тенденції захоплення, в основному, по кількісних результатах праці, що зумовлює отримання однакової премії робітниками бригади, які мають однакові кваліфікаційні розряди, але працюють з різною інтенсивністю. Не виключена також можливість зниження якості продукції через відсутність індивідуальної відповідальності за результати праці. В практиці роботи металургійних підприємств, де особливостями технології виробництва обумовлена бригадна форма організації і матеріального стимулювання персоналу, а також у нормативній і спеціальній літературі представлено декілька методів розподілу колективного заробітку між членами виробничих бригад, тому виникає задача аналізу цих методів і обґрунтування для застосування в умовах металургійних підприємств найбільш адекватного.

Постановка завдання. Аналіз найбільш поширених методів розподілу колективного заробітку між членами виробничих бригад і розробка рекомендацій щодо використання цих методів в умовах металургійних підприємств.

Основний матеріал. Найчастіше розподіл колективної частини заробітку здійснюється [1, 2]:

- пропорційно відпрацьованому часу і тарифним ставкам робітників;
- по бальній оцінці діяльності;
- пропорційно коефіцієнту індивідуального внеску (або коефіцієнту трудової участі) робітника, що враховує відпрацьований час, тарифні ставки, а також інші показники його трудової активності.

Перший спосіб, який застосовується в більшості цехів металургійних підприємств протягом довгого часу, не відображає індивідуальних особливостей, досвіду роботи і трудової активності кожного члена бригади.

Другий спосіб не виключає можливості суб'єктивного віддзеркалення результатів індивідуальної праці, оскільки кількість балів визначається на підставі думки ради бригади без індивідуального урахування результатів роботи членів бригади.

Третій спосіб полягає у тому, що чинники, які впливають на величину коефіцієнта індивідуального внеску робочого, наперед визначені і фіксовані, ведеться щозмінний облік їх значень, чим досягається об'єктивність оцінки особистого внеску кожного в результати роботи бригади. Практика застосування коефіцієнта індивідуального внеску робітника показує, що цей спосіб дозволяє об'єктивно оцінювати реальний внесок кожного члена бригади в загальні кінцеві результати роботи колективу, сприяє підвищенню ефективності праці робітників. Але при цьому ефективність застосування коефіцієнтів індивідуального внеску залежить від методу розподілу загального заробітку робочих бригад за допомогою цих коефіцієнтів.

Дієвість способу розподілу заробітку бригади за допомогою коефіцієнта індивідуального внеску робочих залежить, перш за все, від частини заробітку, яка розподіляється.

При розподілі за допомогою коефіцієнта індивідуального внеску робочих всієї заробітної плати місячний заробіток робітника може бути менше оплати за тарифом, що неправомірне, оскільки в цьому випадку розмір винагороди менше відрядного заробітку (при тому ж обсязі роботи). Тому доцільно за допомогою коефіцієнта індивідуального внеску робочих розподіляти надтарифну частину заробітку, яка включає приробіток відрядника, премію і доплати, що мають колективний характер.

Інколи практикується розподіл за допомогою коефіцієнта індивідуального внеску не абсолютної величини надтарифної частини заробітку, а її відсотка від заробітку за тарифом. На думку автора, це неправильно, оскільки сума надтарифних частин заробітку всіх робочих не буде рівна величині винагороди, яка підлягає розподілу. Неправомірність такого підходу доводиться наступним чином.

Абсолютна величина надтарифної частини заробітної плати Z_H бригади визначається по формулі:

$$Z_H = f \sum_{z=1}^V Z_z, \quad (1)$$

де Z_H - надтарифна частина заробітку всієї бригади, грн;

f - частка надтарифної частини заробітку у відрядному заробітку бригади;

Z_z - відрядний заробіток z -го робочого ($z = 1, 2, \dots, V$), грн;

V - число робочих в бригаді, осіб.

При цьому абсолютна величина надтарифної частини заробітку бригади при визначенні надтарифної частини заробітку кожного робочого через частку надтарифної частини заробітку бригади складе:

$$Z_H = f \cdot V \sum_{z=1}^V \frac{U_z}{\sum_{z=1}^V U_z} Z_z, \quad (2)$$

де U_z - коефіцієнт індивідуального внеску z -го робочого.

Для спрощення уявимо, що необхідно розрахувати надтарифну частину заробітку бригади з двох робочих:

$$Z_H = f \cdot (Z_1 + Z_2), \quad (3)$$

яка визначається через частку надтарифної частини заробітку

$$Z_H = Z_{H1} + Z_{H2} = \frac{2f}{U_1 + U_2} \cdot (U_1 Z_1 + U_2 Z_2). \quad (4)$$

Отже,

$$\frac{2f}{U_1 + U_2} (U_1 Z_1 + U_2 Z_2) = f(Z_1 + Z_2). \quad (5)$$

Представимо вираз (5) у вигляді:

$$U_1(Z_1 - Z_2) + U_2(Z_1 - Z_2) = 0, \quad (6)$$

$$\text{або } Z_1(U_2 - U_1) + Z_2(U_2 - U_1) = 0. \quad (7)$$

Підставимо у (6) і (7) граничні значення коефіцієнтів індивідуального внеску ($U_1 = 0$, $U_2 = 1,5$), тоді:

$$Z_H = 1,5(Z_1 + Z_2). \quad (8)$$

Співвідношення граничних значень відрядних заробітків $\frac{Z_1}{Z_2} = 1,4$, тоді:

$$Z_H = 0,6(U_2 - U_1). \quad (9)$$

Вирази (6) і (7) справедливі лише при рівності заробітків та коефіцієнтів індивідуального внеску, тому при розподілі по такому методу сума надтарифних частин всіх членів бригади не співпадатиме з реальною абсолютною величиною надтарифної частини заробітку бригади. При цьому неспівпадання тим більше, чим більше відмінності у відрядних заробітках і в діапазоні коефіцієнтів індивідуального внеску.

В літературі запропонований такий метод розподілу надтарифної частини заробітної плати

$$Z_{Hz} = \frac{Z_H Z_z U_z}{\sum_{z=1}^V Z_z U_z}, \quad (10)$$

де Z_{Hz} - надтарифна частина заробітної плати, яка підлягає виплаті z -му робітнику.

При цьому:

$$U_z = 1 + \sum_{i=1}^n a_i K_{inz} - \sum_{i=1}^n a_i K_{icz}, \quad (11)$$

Де K_{inz} , K_{icz} - підвищуючі та знищуючі U_k коефіцієнти;

a_i - вагомість i -го показника ($i = 1, 2, \dots, n$).

На деяких підприємствах розподіл надтарифної частини заробітної плати здійснюється за формулою

$$z_{nz} = \frac{z_n U_z}{\sum_{z=1}^n U_z}, \quad (12)$$

де

$$U_z = U_0 + \sum_{i=1}^n a_i K_{inz} - \sum_{i=1}^n a_i K_{icz}, \quad (13)$$

$$U_0 = \frac{z_z}{z_{\min}}, \quad (14)$$

З метою аналізу цих методів для спрощення знову уявимо, що бригада складається з двох робітників. Тоді вирази (11) і (13) приймуть вигляд:

$$z_{n1} = \frac{z_n U_1 z_1}{z_1 U_1 + z_2 U_2}, \quad (15)$$

$$z_{n1} = \frac{z_n U_1}{U_1 + U_2}, \quad (16)$$

Перетворимо вираз (15), для чого розділимо чисельник і знаменник на $z_1 U_1$:

$$z_{n1} = \frac{z_n}{\left(1 + \frac{z_2}{z_1} \cdot \frac{U_2}{U_1}\right)}. \quad (17)$$

У виразі (17) поставимо замість U_1 і U_2 їх значення:

$$z_{n1} = \frac{z_n}{\left(1 + \frac{z_2}{z_1} \cdot \frac{1 + \sigma_1}{1 + \sigma_2}\right)}, \quad (18)$$

де σ_1 і σ_2 - величини зниження або підвищення базового значення коефіцієнта індивідуального внеску, дол.од.

Перетворимо вираз (16), для чого розділимо чисельник і знаменник на U_1 :

$$z_{n1} = \frac{z_n}{1 + \frac{U_2}{U_1}}. \quad (19)$$

Підставивши у вираз (19) замість U_1 і U_2 їх значення, отримаємо:

$$z_{n1} = \frac{z_n}{\left(1 + \frac{z_1/z_2 + \sigma_1}{1 + \sigma_2}\right)}. \quad (20)$$

На ряді металургійних підприємств фактичний діапазон зміни коефіцієнта індивідуального внеску складає не більш 0,8 (за положеннями 1...1,5), що часто приводить до недостатньої стимулюючої дії коефіцієнта індивідуального внеску на працівників.

Розширення діапазону зміни коефіцієнта індивідуального внеску в межах від 0 до 2 збільшує відмінності у заробітках робочих з 3 до 30 %, що достатнє для здійснення стимулюючої дії.

Висновки. Таким чином, відмінність між розглянутими методами розподілу надтарифної частини заробітної плати по коефіцієнту індивідуального внеску полягає у тому, що по формулі (18) величина, на яку змінюється базове значення цього коефіцієнта, коректується співвідношенням заробітної плати за тарифом. У формулі (20) співвідношення заробітків вже враховане при визначенні базового коефіцієнта індивідуального внеску. Крім того, використання формули (18) як більш складної, утрудняє розуміння робітниками механізму розподілу заробітної плати по коефіцієнту індивідуального внеску, тому в умовах металургійних підприємств, де відповідно до технологічних особливостей застосовуються бригадні форми організації й стимулювання праці, слід надати перевагу способу розрахунку даного коефіцієнта по формулі (20).

Перспективами подальших наукових розробок у даному напрямі є урахування в системі матеріального стимулювання внеску персоналу у підвищення якості продукції металургійних підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Рекомендации по определению заработной платы работающих в зависимости от личного вклада работника в конечные результаты работы предприятия, утвержденные приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 31.03.99 № 44 // Бухгалтерия: Сб. систематизированного законодательства - 2005.- № 5. - С. 52-74.

2. Колот А. М. Мотивація персоналу. - К.: КНЕУ. 2002. - 337 с.

Надійшла до редколегії 19.09.2007.