

Список літератури

1. Безчасний Л. К., Монастирська Г. В. Проблеми регулювання оплати праці в сфері науки // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – №2, Ч. 1.
2. Карлін М. І. Проблеми і напрямки удосконалення оплати праці у ВНЗ державної форми власності // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – №2. – Ч. 2. – С. 23–24
3. Новіков В. М. Методи регулювання оплати праці у бюджетних галузях невиробничої сфери. // Регіональні перспективи. – 2002. – №3–4. – С. 173–175.
4. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення // Вісник НБУ. – №6. – 2010. – С. 48–56.
5. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах // Актуальні проблеми економіки. – №10. – С. 87–95.

УДК 331.225

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕМІЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. А. Соболев, ст. гр. УП-12³

Кіровоградський національний технічний університет

У сучасних соціально-економічних умовах зростає роль пошуку ефективних методів управління працею з метою підвищення її продуктивності. У цьому зв'язку особливим завданням управління підприємством стає виявлення спонукальних мотивів працівника та здійснення на них відповідних впливів, у тому числі і за допомогою системи преміювання.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється щорічне преміальне положення, яке узгоджується з профспілковим комітетом і включається до колективного договору. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що має бути передбачено в колективному договорі за спільним рішенням сторін, які його уклали.

Значний внесок у розвиток теорії мотивації персоналу, зокрема, у вивчення системи преміювання, зробили зарубіжні вчені: М. Альберт, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Е. Лоулер і Л. Портер, Д. Макгрегор, А. Маслоу та ін. Питання удосконалення оплати та стимулювання праці досліджували вітчизняні науковці: В. Андрієнко, В. Баранов, Д. Богиня, О. Грішнова, К. Єрохін, Г. Завіновська, О. Золотухін, А. Колот, В. Лагутін, М. Лучко, Н. Павловська, П. Поліщук та ін. Водночас залишаються недостатньо вивченими складові системи преміювання на підприємстві в сучасних умовах господарювання.

Підкреслимо, що преміювання виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є: визначення умов і розмірів преміювання; обґрунтування джерел виплати премій; встановлення періодичності преміювання; визначення категорій персоналу, яким виплачують премії.

Залежно від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних категорій працівників на підприємствах передбачається застосування основних і додаткових умов преміювання. Основні умови мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а в разі невиконання – не виплачується взагалі. З метою стимулювання певних досягнень окремих

³ Науковий керівник – О. В. Сторожук, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

працівників передбачені додаткові умови, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників. Індивідуальне преміювання застосовується тоді, коли з огляду на специфіку виробництва слід урахувати індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших робітників. Умови такого преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премію до основної заробітної плати кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи. Колективне преміювання застосовується за умов колективної організації праці з тим, щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих кінцевих результатів роботи бригади (дільниці, цеху). Колективну премію нараховують до основної заробітної плати бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності і розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Умовами преміювання робітників (бригад, цехів, дільниць) є:

- виконання (перевиконання) особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;
- підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості випуску продукції;
- підвищення якості та конкурентоспроможності продукції;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку тощо.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково слід урахувати якість вироблюваної продукції (виконуваних робіт), і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами тощо.

Преміювання робітників за підвищення коефіцієнта використання устаткування застосовується на тих підприємствах (цехах, дільницях, бригадах), де забезпечені висока якість норм використання устаткування, урахування кіпкості і причин простоїв у роботі. Для цього визначається нормативний коефіцієнт завантаженості устаткування на базі його продуктивності, максимально можливого фонду його роботи, регламентованих втрат часу, а також запланованих втрат часу робітника. Його розраховують за групами однотипного устаткування. Розмір премії залежно від виконання норми виробітку за окремими професіями залежить від ступеня досягнення нормативного коефіцієнта.

Серед перелічених вище традиційних напрямків преміювання існують так звані нетрадиційні, не часто застосовувані, методи стимулювання робітників. По-перше, може бути передбачене преміювання за розробку і впровадження у виробництво інновацій. Якщо раціоналізаторська пропозиція робітника приймається, то її автор отримує визначений відсоток загальної суми економії протягом встановленого керівником підприємства періоду.

Другим напрямком преміювання може бути так звана «оплата за кваліфікацію». Це означає, що при освоєнні кожної нової спеціальності виконавець отримує надбавку до заробітної плати, при цьому отримані знання мають в тій чи іншій мірі застосовуватися для поліпшення ефективності діяльності підприємства в цілому. Суттєві відмінності має преміювання спеціалістів і службовців. Преміювання спеціалістів основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за показниками, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути підвищення продуктивності праці, зменшення собівартості продукції, підвищення якості продукції, поліпшення використання устаткування в конкретному виробничому підрозділі, тобто досягнення високих кінцевих результатів.

Преміювання спеціалістів допоміжних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

В організації преміювання спеціалістів і службовців функціональних підрозділів, від яких залежить ефективність діяльності підприємства в цілому, доцільно враховувати загальні

показники роботи підприємства, а також показники, що характеризують результати діяльності відповідних підрозділів і внесок конкретних виконавців. Специфіка діяльності спеціалістів і службовців обумовлена тим, що вони забезпечують якісне виготовлення продукції шляхом поліпшення конструкції виробів, удосконалення технології, контролю якості продукції, маркетингових досліджень тощо. Тому для визначення розміру премії цієї категорії працівників застосовують коефіцієнт якості праці за умови виконання планових завдань, який може бути визначений як сума величин, встановлених за досягнення окремих показників. З урахуванням важливості ці показники оцінюються різними частками одиниці (від сумарної величини). На основі цих показників визначається коефіцієнт якості по функціональному підрозділу. Він дорівнює одиниці у разі виконання всіх завдань і досягнення визначених показників.

Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства. Частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності. В практиці існує декілька систем ефективної участі працівників у прибутках підприємства та їх розподілі.

Першою з них є система Скенлона, заснована на розподілі між працівниками та підприємством економії витрат на заробітну плату, отриманої внаслідок підвищення продуктивності праці. За такої системи спочатку визначається частка фонду заробітної праці у вартості обсягу реалізованої продукції K_0 . Якщо вона менше запланованої частки K_0 , то сума економії S , що підлягає розподілу, визначається як різниця між фондом заробітної праці, розрахованим за початковим нормативом і нормативом від фактичних витрат.

Другою системою участі працівників у прибутках є система Ракера, заснована на преміюванні робітників за збільшення обсягу умовно-чистої продукції в розрахунку на грошову одиницю заробітної плати. За такої системи спочатку на основі кількісного аналізу визначається обсяг умовно-чистої продукції та індекс її зростання. Потім визначається так званий стандарт Ракера – частка фонду заробітної плати в Обсязі умовно-чистої продукції (в ідеалі від має дорівнювати 50 %). Коригування отримуваної заробітної плати здійснюється на величину стандарту Ракера.

Третьою системою участі працівників у прибутках є система Іпрошеар, заснована на преміюванні працівників за економію робочого часу (в людино-годинах), який витрачається на випуск заданого обсягу продукції. Коригування отримуваної заробітної плати здійснюється на величину коефіцієнта економії робочого часу відносно встановленого плану.

Основними умовами ефективного застосування системи участі працівників у розподілі прибутку є:

- залучення працівників до управління, процесу прийняття рішень, пошуку шляхів удосконалення виробництва;
- визначення розміру премій, засноване на реальних показниках;
- обов'язкова участь в розробці нових схем участі працівників у розподілі прибутків підприємства.

Отже, компетентний персонал, здатний до продуктивної роботи, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємством, врешті-решт, залежить від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємства. Управління персоналом є особливо важливим у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні технології старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників підприємства стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якого підприємства.

Участь працівників у власності зумовлює їх зацікавленість у підвищенні ефективності діяльності підприємства, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва. Вона реалізується здебільшого через надання працівникам акцій підприємства, на якому вони працюють. Володіння акціями забезпечує одержання працівниками відповідних дивідендів, а також мобілізації особистих заощаджень для інвестування у розбудову виробництва.

Список літератури

1. Бреус Т. Мотивация персонала в 2010 году: основные тенденции // Кадровик Украины. – 2010. – № 2 (38). – С. 110–116.
2. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 267 с.
3. Лучко М. Р. Преміювання як засіб мотивації працівників на підприємствах деревообробної промисловості [Електронний ресурс] / М. Р. Лучко, Н. Є. Стецюк. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/nvu/Ekon/2010_29_1/statti/23.htm
4. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затверджені наказом Мініпраці України від 29.01.2003 р. №23.
5. Поліщук П. В. Матеріальне стимулювання як основа ефективного управління підприємством / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – С. 85–87.

УДК 316.33

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ»

І. В. Цимбал, ст. гр. УП-12⁴

Кіровоградський національний технічний університет

Тенденції економічного розвитку нового інституціонального середовища потребують виняткової уваги до можливостей застосування досвіду розвинутих країн із формування соціального капіталу як необхідної умови конкурентоспроможності національної економіки. Тому набуває актуальності проблема ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Чимало аспектів проблеми забезпечення економічного зростання в Україні на сьогодні все ще залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, існує потреба в дослідженні взаємозв'язку та взаємовпливу соціального і людського капіталу, потребує уточнення визначення поняття соціального капіталу, вивчення його в контексті економічного зростання, є доцільність у проведенні досліджень розвитку соціального капіталу в постсоціалістичних країнах, виявленні сильних і слабких сторін цього розвитку; розробці підходів до подолання слабкостей і вирішення суперечностей у процесі здійснення соціальних та економічних трансформацій.

Існують різні теоретичні трактування і підходи, що пояснюють природу соціального капіталу. Теоретичні основи дослідження соціального капіталу висвітлено у працях П. Бурдьє, Дж. Коулмена, Р. Патнема, М. Вулкока, А. Портеса, Ф. Фукуями, Р. Барта, В. Бейкера та інших науковців. Вивченням соціального капіталу займалися також такі вітчизняні вчені, як: О. Грішнова, А. Бова, М. Горожанкіна, М. Гуревічов, Ю. Зайцев, Е. Резникова, Л. Стрельнікова, А. Чемерис, М. Шихирев та ін.

У західній економічній думці на сьогодні більшість дослідників розрізняють два підходи до розуміння соціального капіталу, або два рівні аналізу: мікро- та макрорівень. Перший підхід, прибічниками якого можна вважати Беккера Г. С., П. Бурдьє, В. Бейкера, П. Ді Маджіо, Р. Барта, Б. Веллмана, Н. Ліна та інших, виходять із визначення соціального капіталу як якісної характеристики індивідуального суб'єкта. Другий підхід, представниками якого є Р. Патнем, М. Пелдем, М. Шифф, Ф. Фукуяма, Л. Дж. Ханіфан, Дж. Якобс,

⁴ Науковий керівник – О. В. Сторожук, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету