

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ДОПОМОГОЮ МОТИВАЦІЙНО - СТИМУЛЮЮЧИХ СКЛАДОВИХ «ЗМАГАЛЬНИХ» ТЕХНОЛОГІЙ ТА НАДТАРИФНИХ ВИПЛАТ

Прокопенко М.В., старший викладач

Костенко Ю.О., канд. техн. наук, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Постановка проблеми. Заробітна плата є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї праці, її продуктивності, збільшенні об'ємів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Заробітна плата це основне джерело доходів працюючих, з її допомогою здійснюється контроль за масштабами праці і споживання. Важливе значення має і те, що заробітна плата є однією з основних складових собівартості продукції (робіт, послуг).

Вивчення механізму оплати праці і виявлення резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці в сучасних умовах є однією з найважливіших методологічних і практичних проблем, яка впливає на розвиток стосунків між наймачем і працівниками.

Ця проблема вийшла на перший план при оцінці соціальної і економічної захищеності працівників організацій. Реформування оплати праці проводиться в цілях підвищення мотивації і стимулювання працездатного населення до праці, підвищення якості і продуктивності, що є головним джерелом економічного зростання. З іншого боку, зростання виробництва в свою чергу забезпечить не лише роботу і доходи працездатному населенню, але й пенсії, стипендії, соціальну підтримку малозабезпечених членів суспільства.

Стратегічне управління системою оплати праці є набором дій і рішень прийнятих керівництвом, які ведуть до розробки специфічних стратегій призначених для досягнення організацією своїх цілей. Процес стратегічного управління є інструментом що допомагає в ухваленні рішень. Також стратегічне управління системою та механізмом нарахування заробітної платні є одним з найважливіших чинників успішного виживання в ринкових умовах.

Вдосконалення трудових стосунків і, передусім, оплати праці робітників організації є однією з найважливіших проблем, рішення якої сприятиме розвитку економіки і здійсненню гарантій прав людини у сфері праці.

Зазначеним вище доводиться актуальність проблеми та необхідність докладного дослідження даного питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення зазначеної проблеми потребує вивчення теорії та практики систем і методів нарахування заробітної платні, а також практичних аспектів діяльності підприємства як з погляду внутрішньої середи, так і з боку зовнішньої активності підприємства.

Проблемам, пов'язаним з теоретичним та практичним визначенням суті нарахування заробітної платні найманого робітника присвячено багато досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів.

Теоретичну основу досліджень заклали В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт., К. Маркс, Жан-Батіст Сей, Томас Мальтус, П. Самуельсон, В. Нордгауз та інші видатні вчені [1].

Питання в області теорії і практики оплати праці на підприємстві висвітлювали в працях С. Покропивний, О. Грішнова, О. Дубовська, О. Іляш, Г. Завіновська, А. Колот, Т. Костишина, ОО. Кузьмін, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Онищенко, І. Петрова, В. Петюх, О. Поліщук, В. Приймак, О. Стефанишин, Л. Шульгінова та ін. [2, 3].

Вітчизняні та закордонні вчені внесли значний вклад в теорію та практику системи нарахування заробітної платні, але питання використання «виробничого змагання» та «надтарифів» у цьому аспекті майже не розглядалися. Більшість питань стосується класичних методів встановлення рівня заробітної платні працівника.

Таким чином, стратегічне управління процесом нарахування заробітної платні (з використанням сучасних методів математичного прогнозування та статистики) є перспективним напрямом підвищення ефективності виробництва на підприємстві.

Невирішені складові загальної проблеми. Переважна більшість керівників українських підприємств визначають розмір заробітної платні найманих робітників за класичними схемами, майже не враховуючи таку функцію ЗП як «стимулююча» та «мотивуюча».

При встановленні рівня оплати праці вони орієнтуються на стандартну тарифно-окладну систему, не бажаючи займатися сучасними закордонними методиками, які на їх думку «ускладнюють» процес нарахування заробітної платні найманим працівникам.

У зв'язку з цим виникає необхідність вдосконалення системи нарахування заробітної платні з урахуванням прогресивних методик «змагального», мотиваційного та стимулюючого характеру, які ґрунтуються на сучасних прийомах математико – статистичного аналізу та закордонному досвіді.

Формування цілей статті. Мета дослідження полягає в розробці теоретичних та методичних положень щодо вдосконалення механізму нарахування заробітної плати на основі формування мотиваційно – стимулюючого підґрунтя праці найманого робітника на прикладі використання «змагальних» технологій та сучасних економіко – статистичних методів прогнозування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Численні дослідження вітчизняної системи організації і оплати праці виявили гостру необхідність в побудові нового організаційно-економічного механізму оплати праці на основі кардинальної зміни принципів його організації, що створить базу мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників і в цілому підвищить економічну ефективність виробництва.

Перш ніж робити спроби побудови такого механізму, необхідно врахувати специфічні умови, недотримання яких анулює ефект від усіх зроблених заходів в області оплати праці.

Комплексний економічний аналіз дозволяє стверджувати, що довгостроковим стратегічним орієнтиром є максимальне використання у виробництві наукомістких технологій, що дозволяє досягти конкурентних переваг на ринку збуту. Крім того, більшість українських підприємств знаходяться на стадії зрілості і прагнуть нарощувати прибуток за рахунок виробів що добре себе зарекомендували, та освоєних технологій при налагодженому виробництві. Основні цілі цих поточних стратегічних цілей - підвищити продуктивність, мінімізувати витрати, підвищити якість [4].

Для забезпечення однозначного зв'язку між вказаною стратегією і механізмом оплати праці необхідно активізувати підсистему управління трудовою активністю і конкурентністю між працівниками. Основні параметри цієї системи - підвищення професійної кваліфікації, продуктивності, якості і мінімізація витрат.

У науковій літературі, яка розглядає зарубіжний досвід, відмічено ряд переконливих прикладів що підтверджують позитивну віддачу раціонального використання в різних формах таких стосунків як «змагання». На відміну від українських товаровиробників, закордонні не відмовляються від змагання, не ставлять під сумнів ефективність змагальних начал. Цим процесом цілеспрямовано управляють, сприяють його розвитку, свідомо створюють для цього необхідні передумови і умови [5].

Для американських компаній характерне виявлення лідерів серед співробітників (основа систем управління в «TUPPERWARE INTERNATIONAL», «Intel», «Dana»), гласність і доступність інформації про підсумки змагання і цілеспрямовано стимульована внутрішня конкуренція. У лідируючих американських компаніях, наприклад «McDonald's», «Hewlett-Packard», «Caterpillar», ґрунтовна увага приділяється порівняльному економічному аналізу результатів діяльності і поширенню інформації про підсумки роботи.

Т. Питерс і Р. Уотермен відмічають велике значення доступності інформації, яка служить основою для взаємного порівняння працівниками одного рівня підсумків своєї діяльності. При цьому спільні цілі і стандарти задані заздалегідь, а потрібна інформація своєчасна і загальнодоступна. Вищі менеджери вже давно переконалися, що отримані завдяки гласності вигоди у багато разів перевищують шкоду, яку може принести розкриття важливої для конкурентів інформації. У цьому питанні цікавий досвід компанії «Crompton Corduroy». За повідомленнями журналу «Fortune», на одному з її старих заводів верстатник, натиснувши декілька кнопок на дошці приладів, може отримати дані, що дозволяє йому оцінити свої виробничі результати в порівнянні з тим, як йдуть справи у його колег на інших верстатах.

Широко практикує гласність відомостей про підсумки продуктивності компанія «Blue Bell». Кожен працівник компанії має доступ до даних про

результати, досягнуті як фірмою в цілому, так і окремими працівниками, бригадами, підрозділами.

Показовий досвід і японських компаній. Так, на одному з машинобудівних підприємств робітники об'єднані в 20 бригад по 20-30 працівників. У бригадах немає офіційно призначеного бригадира, його замінює неформальний лідер, призначений за підсумками змагання. Увесь об'єм робіт розділений на модулі, які поступово освоюють робітники і які є об'єктом внутріфірмової трудової конкуренції.

В шведській компанії «Volvo» порядок преміювання за рахунок прибутку за підсумками трудового суперництва охоплює 54 тис. працівників. Керівництво вважає, що впровадження системи полегшує модернізацію і раціоналізацію виробництва [6].

Англійські компанії практикують наступну систему, стимулюючу трудову активність працівників. Працівники оцінюються, як правило, за п'ятибальною шкалою. Кінцеві результати для тієї або іншої категорії працівників залежно від виконуваних функцій можуть бути різними. Проте є і загальні показники відношення до праці для усіх зайнятих: це час виконання завдання, кількість випущеної якісної та бракованої продукції. Є і інші чинники, що враховуються при оцінці: ініціативність працівника, дисциплінованість, кооперація з іншими працівниками. «Оцінка за заслугами» використовується для визначення заробітної плати, виявлення професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників і потреб в підвищенні кваліфікації, просуванні по службі і т.д.

Зразком в застосуванні індивідуального методу оцінки заслуг в стосунках змагань служить хімічна фірма «ZM».

Основою методу служить щорічна атестація, метою якої є визначення професійної компетентності працівників, виявлення їх потреби в професійному навчанні, а також побажань, що стосуються професійного просування на найближчий час.

Під час атестації враховується приблизно 10-15 критеріїв, що оцінюються по 6-ти бальній шкалі. Серед цих критеріїв: адаптація до робочого місця, якість роботи, дотримання техніки безпеки, ініціативність, здатність усунути поломку. Для окремих категорій персоналу ці критерії замінюються поставленими цілями з вказанням часу виконання, а також переліком вимог до компетентності того, хто займає конкретне робоче місце. Слід зазначити, що в результаті використання цієї системи рівень заробітної плати і професійної підготовки персоналу фірми «ZM» вищий, ніж на аналогічних підприємствах.

У питаннях дієвої системи внутріфірмової трудової конкуренції Україна має і свій досить багатий досвід. У вітчизняній науковій літературі такі роботи велися Інститутом економіки промисловості НАН України, Інститутом економіко-правових досліджень НАН України, Тернопільським фінансово-економічним, Вінницьким політехнічним університетом і рядом інших.

Зокрема, у рамках «соціалістичного змагання» було напрацьовано немало цінних пропозицій. Сюди відносяться, передусім, розробки по теорії і практиці

порівняльної оцінки результатів діяльності підрозділів, питанням матеріального і морального стимулювання ефективної праці і т.д.

Проте результати цього змагання не супроводжувалися належним матеріальним заохоченням. Результативна система механізму оплати праці була повністю відірвана від ходу соціалістичного змагання. З фонду матеріального заохочення виділялося менш однієї десятої частини на преміювання за підсумками «соціалістичного змагання», що не створювало належної зацікавленості колективів в знаходженні внутрішньозаводських резервів зростання ефективності виробництва [7].

Таким чином, вивчивши показові приклади зарубіжних товаровиробників, і зважаючи на багаторічний досвід соціалістичного змагання радянської економіки з його численними плюсами і мінусами, спробуємо побудувати найбільш адекватну сучасним зовнішнім економічним умовам і внутрішньому стратегічному менеджменту систему внутріфірмової конкуренції на базі заводських тендерів.

Як і раніше, так і зараз головні зусилля працівників (колективів), які вийшли на змагання, спрямовуються на забезпечення зростання продуктивності праці, дотримання режиму економії, раціонального використання матеріальних ресурсів, досягнення високої якості усіх видів продукції, підвищення питомої ваги високоякісної, конкурентоздатної продукції в загальному обсязі виробництва, виробництву продукції відповідно до замовлень і укладених договорів.

Практика свідчить про те, що вдосконалення оцінки результатів діяльності колективів зводиться до поліпшення складу показників, вживаних при підведенні підсумків змагання, і в меншій мірі торкається вдосконалення самих показників, забезпечення їх порівнянності, способів досягнення об'єктивності оцінки.

Облік безлічі розрізнених показників, що характеризують якісно різні процеси і явища, не призводить до точності оцінки, навпаки - збільшує її невизначеність. Чим більше показників, тим важче визначити, в силу яких заслуг і причин одні колективи виявилися переможцями – а інші програли, та на поліпшення яких вузьких місць слід звернути увагу. Крім того, при великій кількості показників вони, як правило, виявляються незрівняними за своїм значенням, при цьому в більшості випадків виникає неясність розуміння того, що вони в сукупності відбивають.

Кількість показників має бути мінімально необхідною, при цьому в основу оцінки мають бути покладені довгострокові і поточні цілі підприємства. При цьому забезпечується єдина спрямованість змагання і стратегії бізнесу підприємства. Крім того, необхідна вимога до системи показників - простота, односкладовість, доступність до розуміння кожного робітника і повна залежність від його власних зусиль.

Відмітимо передумови для впровадження системи внутріфірмової конкуренції на основі заводського тендеру.

Класичний принцип формування собівартості продукції у виробничій практиці вітчизняних промислових підприємств можна представити у вигляді наступної залежності:

$$W_k = MZ_k + ZPT_k + ZPN_k, \quad (1)$$

де W_k - планова собівартість виду продукції;
 MZ_k - матеріальні витрати на виробництво продукції;
 ZPT_k - фонд тарифної заробітної плати;
 ZPN_k - фонд надтарифної заробітної плати.

Такому порядку розрахунку, в умовах ринкової економіки, властиві наступні недоліки:

- в умовах контрактного виробництва обсяг планового випуску продукції величина, задана укладеними контрактами, а отже неприпустимо перевиконання плану в цілях недопущення складування неоплаченої продукції;
- процентний метод визначення фонду надтарифа (премії), з одного боку може привести до завищення собівартості продукції, а отже до падіння конкурентоспроможності, а з іншого боку до відсутності зв'язку між виконаною роботою і кінцевими результатами усього виробництва.

Тарифна система покликана адекватно оцінювати вартість робочої сили; результат - вклад в загальні кінцеві результати роботи підприємства.

Тому першу складову механізму оплати праці залишимо в незмінному вигляді - у вигляді тарифно-окладної системи, що функціонує нині на усіх підприємствах України.

Проте, в окремих випадках є можливості збільшення доходів працівників. При єдиній тарифній системі це можливо тільки за рахунок зростання надтарифної частини. Цей напрям вдосконалення перспективний ще й тому, що саме доля надтарифа є переважаючою в загальному заробітку, згідно з результатами дослідження групи підприємств.

Що стосується забезпечення «правильних» співвідношень між тарифною і надтарифною частиною заробітної плати, то це можливо тільки за рахунок проведення науково обґрунтованої державної політики в області оплати праці, а не шляхом утистки можливостей галузей і підприємств..

Як вказувалося раніше, ринкове виробництво носить контрактний характер а, отже, підприємство заздалегідь оцінює величину доходу отриманого в результаті реалізації. У таких умовах, ми вважаємо, що порядок визначення величини надтарифною зарплати має бути наступним: P_k , $MZ_k + ZPT_k$ - детерміновані величини, відомі підприємству у момент укладення контракту.

Визначається об'єм планованого прибутку :

$$BP_k = P_k - (MZ_k + ZPT_k) \quad (2)$$

де BP_k - планований валовий прибуток за контрактом;

Визначається об'єм фонду надтарифної зарплати :

$$ZPNk = Kfp * BPk, \quad (3)$$

де Kfp - коефіцієнт, що зв'язує долю фонду надтарифної заробітної плати з очікуваним прибутком.

Такий підхід до формування надтарифної частини заробітної плати відповідає головному призначенню результативної системи в оцінці трудового вкладу в кінцеві результати господарської діяльності.

В умовах багатоміністерного виробництва продукція по різних контрактах характеризується різною величиною очікуваного прибутку а отже і різною величиною $ZPNk$. Це може привести до того, що вклад робітників однакової кваліфікації, але зайнятих виробництвом різнорентабельної продукції буде різний, тобто буде різний і розмір надтарифа за виконання однакової роботи. Це приведе до зростання соціальної напруженості в середовищі неформальних стосунків колективу і буде дестимулюючим чинником [8].

Для вирішення цієї проблеми необхідно добитися єдності цілей змагання і стратегічних цілей бізнесу підприємства. Показники виробничо-господарської діяльності мають бути і показниками самого змагання. Якщо вони будуть спрямовані на різні цілі, то більш високу заробітну плату отримають не переможці змагання, а ті, хто виконував вигіднішу роботу.

Переможець отримає звання «кращий», а його суперник - більш високу зарплату.

Можливим варіантом вирішення цієї проблеми ми вважаємо впровадження системи заводських тендерів, що розвивають внутріфірмову конкуренцію. Усе отримане підприємством замовлення розбивається на ряд окремих виробничих завдань згідно з технологічним ланцюжком виробництва. Виконання такого завдання і буде об'єктом тендеру. Суб'єктами тендеру можуть виступати як окремі робітники, так і цілі бригади.

На наш погляд, тендерний механізм усуває недоліки, властиві системам трудового суперництва, які виявлені в ході проведеного аналізу групи машинобудівних підприємств.

Як показали члени дослідження, зростання витрат на оплату праці супроводжується зростанням продуктивності праці. Для більше поглибленого аналізу цього взаємозв'язку визначимо тарифну і надтарифну складові фонду оплати праці.

Змоделюємо початкові дані та приведемо їх в табл. 1.

Таблиця 1

Початкові дані для аналізу фонду заробітної плати, тис.грн.

| Стаття | Період | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Витрати на оплату праці у складі витрат на виробництво | 17560 | 21330 | 23004 | 28505 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Заробітна плата, нарахована за виконану роботу і відпрацьований час | 13030 | 13736,5 | 14946 | 20028 |
| Заохочувальні виплати | 2985,2 | 5332,5 | 5607,3 | 5463,5 |
| Виплати компенсуючого характеру, пов'язані з режимом роботи і умовами праці | 755,08 | 895,86 | 972,2 | 1137,4 |
| Плата за невідпрацьований час (відпусток, вільних від роботи днів матерям, час виконання державних і громадських обов'язків та ін.) | 790,2 | 1365,12 | 1479 | 1876,5 |

Джерело: розробка автора

Результати розподілу по фондах оплати праці зведемо в табл. 2. Як впливає з таблиці 1 заробітна плата, нарахована за виконану роботу і відпрацьований час відноситься до тарифної частини фонду оплати праці (ZPT). Усі виплати заохочувального і компенсаційного характеру - це надтарифний фонд (ZPN).

Таблиця 2

Динаміка складових фонду оплати праці і продуктивності, тис.грн.

| Показники | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|----------|----------|---------|---------|
| Тарифна частина (ZPT), т.грн | 13029,52 | 13736,52 | 14945,8 | 20027,7 |
| Надтарифна частина (ZPN), т.грн | 4530,48 | 7593,48 | 8058,5 | 8477,4 |

Джерело: розробка автора

Представимо графічно динаміку оплати праці і продуктивності (рис. 1).

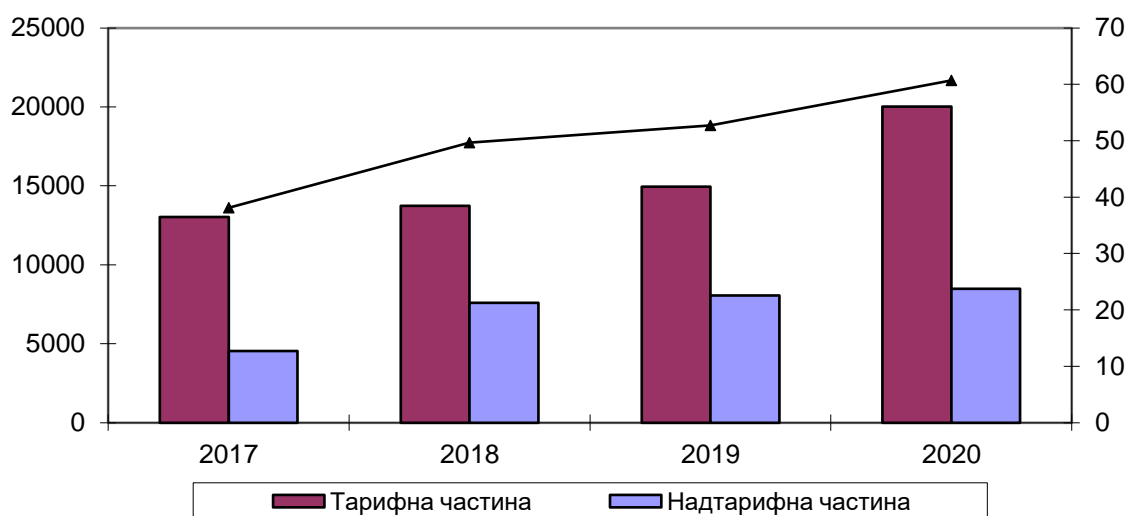


Рис. 1. Динаміка фондів оплати праці і продуктивності

Джерело: розробка автора

За даними рисунку 1 важко однозначно визначити ту складову, що становить оплату праці як визначальний фактор динаміки продуктивності. Тому для вибору чинників, що найбільшою мірою роблять вплив на динаміку продуктивності праці проведемо кореляційний аналіз по наступній формулі [9].

$$r[x, y] = \frac{\frac{1}{n} \sum_{k=1}^n (x_k - \bar{x})(y_k - \bar{y})}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (x_j - \bar{x})^2} \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{m=1}^n (y_m - \bar{y})^2}} \quad (4)$$

По формулі коефіцієнта кореляції видно, що він буде позитивний, якщо відхилення змінних X і Y від своїх середніх значень будуть мати однаковий знак, і негативним - якщо різні знаки.

Для розрахунків використовуємо пакет Microsoft Office (Excel). Дані розрахунку зведемо в табл. 3.

Таблиця 3

Результати кореляційного аналізу

| Показники | Тарифна частина | Надтарифна частина | Продуктивність |
|--------------------|-----------------|--------------------|----------------|
| Тарифна частина | 1 | | |
| Надтарифна частина | 0,65838 | 1 | |
| Продуктивність | 0,86668 | 0,946073 | 1 |

Джерело: розробка автора

Дані табл. 3 свідчать, що найбільшою мірою динаміка продуктивності пов'язана з динамікою надтарифної частини оплати праці (коефіцієнт кореляції 0,946), тарифна частина корельована у меншій мірі. Це підтверджують численні теоретичні та практичні дослідження - найбільше стимулююче значення і зв'язок з кінцевими результатами повинен забезпечувати надтарифний фонд оплати праці.

Функція $f(x_1, x_2, \dots, x_k)$, що описує залежність умовного середнього значення результативної ознаки від заданих значень аргументів, називається рівнянням регресії [10].

Для отримання рівняння регресії продуктивності праці використовуємо припущення про лінійну залежність.

Аналіз в середовищі Microsoft Office(Excel) дозволив отримати коефіцієнти регресії представлені в табл. 4.

Таблиця 4

Результати регресійного аналізу

| Елементи рівняння | Коефіцієнти | Стандартна помилка |
|------------------------------|-------------|--------------------|
| Y- перетин (продуктивність) | 5,889726828 | 0,240294544 |
| Тарифна частина | 0,00127278 | 1,99317E - 05 |
| Надтарифна частина | 0,003457143 | 3,51542E - 05 |

Джерело: розробка автора

Відповідно формула продуктивності праці може бути описана рівнянням:

$$Y = 5,889 + 0,00127X_1 + 0,00345X_2 \quad (5)$$

де Y - значення продуктивності праці;
 X_1 - величина тарифного фонду оплати праці;
 X_2 - величина надтарифного фонду оплати праці.

Для перевірки адекватності моделі підставимо фактичні значення фондів заробітної плати у функцію. Отриманий результат порівняємо з фактичним значенням продуктивності. Розрахунки зведемо в табл. 5.

Таблиця 5

Перевірка адекватності рівняння регресії

| Показники | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|----------|----------|---------|---------|
| Тарифна частина | 13029,52 | 13736,52 | 14945,8 | 20027,7 |
| Надтарифна частина | 4530,48 | 7593,48 | 8058,5 | 8477,4 |
| Продуктивність | 38,13 | 49,68 | 52,712 | 60,699 |
| Продуктивність (регресія) | 38,138 | 49,627 | 52,774 | 60,691 |
| Відхилення, % | 0,021 | -0,107 | 0,118 | -0,013 |

Джерело: розробка автора

Дані табл. 5 свідчать про високу точність отриманого рівняння, оскільки відхилення змодельованого значення продуктивності від фактичних значень не перевищують 0,118%.

Аналіз рівняння 5 підтверджує висновки кореляційного аналізу. Так підвищення надтарифної частини оплати праці на 1 гривню забезпечить приріст продуктивності на 0,00345 грн., А у разі зростання тарифної частини зростання продуктивності складе тільки 0,00127 грн.

Отже, впровадження в практику внутріфірмової системи конкуренції (змагання) і переважаюче значення надтарифного фонду забезпечить зростання продуктивності праці навіть при незмінному загальному фонді заробітної плати.

Проведемо аналіз впливу структури фонду оплати праці на значення продуктивності при фактичному значенні ФЗП за 2020 рік. Результати розрахунку представлено в табл. 6 та на рис. 2.

Таблиця 6

Аналіз впливу долі надтарифа на продуктивність

| Показники | Доля надтарифа | | | | | | |
|--------------------|----------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 |
| Тарифна частина | 22804 | 19953,5 | 17103 | 14252,5 | 11402 | 8551,5 | 5701 |
| Надтарифна частина | 5701 | 8551,5 | 11402 | 14252,5 | 17103 | 19953,5 | 22804 |
| Продуктивність | 54,628 | 60,853 | 67,079 | 73,304 | 79,530 | 85,755 | 91,981 |

Джерело: розробка автора

Результати аналізу свідчать про підвищення продуктивності праці при збільшенні долі надтарифа в загальному фонді оплати праці. Проте не слід забувати про досить важливу роль тарифу.

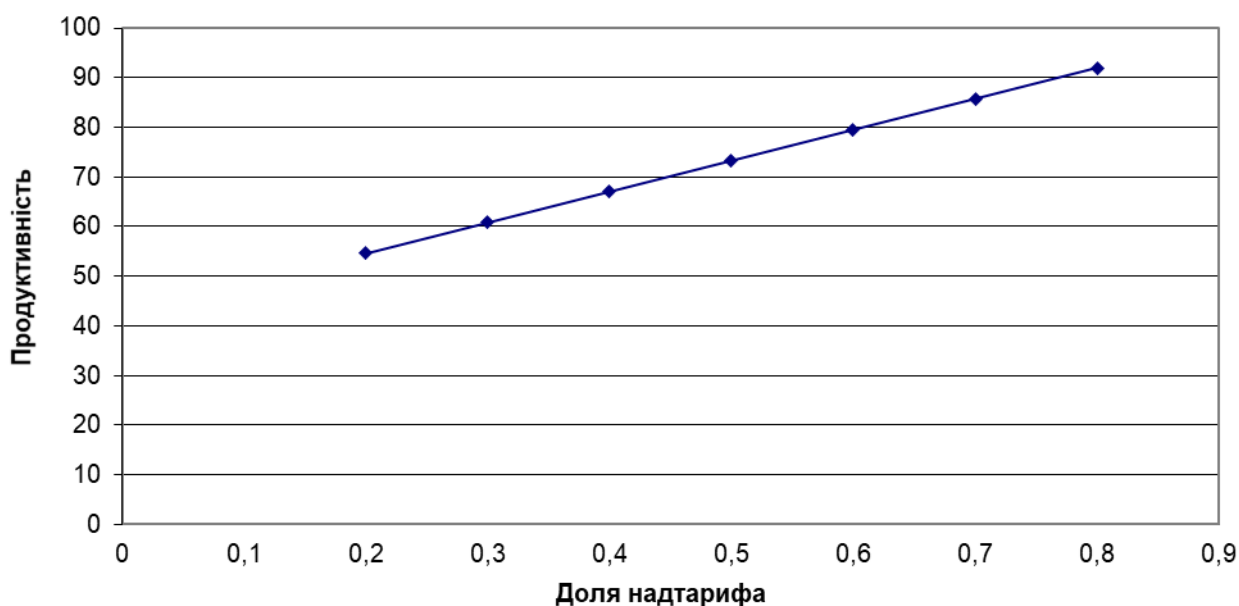


Рис.2. Динаміка продуктивності праці

Джерело: розробка автора

Пропонується розділяти фонд оплати праці рівномірно (50% на 50%), що забезпечить досягнення продуктивності в 173,304 т.грн. на людину.

Висновки з проведеного дослідження. Запропоновані заходи по вдосконаленню оплати праці повинні забезпечити зростання зацікавленості працівників в підвищенні якості своєї праці, а перерозподіл фондів заробітної плати викликати зростання продуктивності.

Таким чином, новий механізм формування ФЗП забезпечить реалізацію фінансової стратегії спрямованої на підвищення продуктивності праці - а отже і прибутку, що забезпечить можливість зміцнення фінансової стійкості підприємств основних галузей виробництва.

Перелік посилань

1. Шкільова О.В. Економіка праці й соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Четверта Хвиля, 2018. 472 с.
2. Заблоцький І. І. Економіка України: підручник. Львів : ЛБК НБУ, 2017. 156 с.
3. Мних Є. В. Економічний аналіз: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2015. 412 с.
4. Орлов О. О. Планування діяльності промислового підприємства: підручник. Київ : Скарби, 2018. 336 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 7-е вид., оновл. Київ : Знання, 2017. 450 с.

6. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та управління: підручник. Київ : Фірма "Праця", 2019. 192 с.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2017. 397 с.
8. Усатенко О. В. Визначення факторів мотивації персоналу та їх вплив на загальний результат діяльності підприємства. Дніпро: ДНУ, 2018. 281 с.
9. Мармоза А. Т. Економічна статистика. Київ: Центр навчальної літератури, 2017. 602 с.
10. Чекотовський Е. В. Статистичні методи. Київ: Знання, 2016. 191 с.

References

1. Shkylova, O. V. (2018). *Economics of work and social and labor relations [Ekonomika pratsi y sotsialno-trudovi vidnosyny]: textbook*, Kyiv: The Fourth Wave, 472 p.
2. Zablockij, I. I. (2017). *Economy of Ukraine [Ekonomika Ukrainy]: textbook*, Lviv: LBK NBU, 156 p.
3. Mnih, E. V. (2015). *Economic analysis [Ekonomichnyy analiz]: textbook*, Kyiv: Center for Educational Literature, 412 p.
4. Orlov, O. O. (2018). *Industrial enterprise activity planning [Planuvannya diyal'nosti promysloвого pidpryyemstva]: textbook*, Kyiv : Scarby, 336 p.
5. Grishnova, O.A (2017). *The Economics of Labor and Social-Labor [Labor economics and social and labor relations]: textbook*, Kyiv: Knowledge, 450 p.
6. Kolot, A. M. (2019). *Labor payment at the enterprise: organization and management [Oplata pratsi na pidpryyemstvi: orhanizatsiia ta upravlinnia]: textbook*, Kyiv: Pratsia firm, 192 p.
7. Kolot, A. M. (2018). *Personnel motivation [Motyvatsiya personalu]: textbook*, Kyiv: KNEU, 397 p.
8. Usatenko, O. V. (2018). *Determination of personnel motivation factors and their influence on the overall result of the enterprise [Vyznachennya faktoriv motyvatsiyi personalu ta yikh vplyv na zahal'nyy rezul'tat diyal'nosti pidpryyemstva]*, Dnipro: DNU, 281 p.
9. Marmoza, A. T. (2017). *Economic statistics [Ekonomichna statystyka]*, Kyiv : Center for Educational Literature, 602 p.
10. Chekotovsky, E. V. (2016). *Statistical methods [Statystychni metody]*, Kyiv: Znannia, 191 p.

РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

УДК 331.2; JEL Classification: J 33

Прокопенко М.В., Костенко Ю.О. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ДОПОМОГОЮ МОТИВАЦІЙНО - СТИМУЛЮЮЧИХ СКЛАДОВИХ «ЗМАГАЛЬНИХ» ТЕХНОЛОГІЙ ТА НАДТАРИФНИХ ВИПЛАТ

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних аспектів процесу визначення заробітної платні працівників підприємства, методик встановлення заробітної плати та розробки пропозицій щодо їх вдосконалення за допомогою мотиваційно – мотивуючих методів, «змагальних» технологій та засобів статистичного прогнозування. **Методика дослідження.** Було застосовано статистичний аналіз, математичне допущення, задіяні середні, максимальні та граничні показники, прийоми «змагальних» технологій, побудовані графіки динаміки продуктивності праці, динаміки фондів оплати праці і продуктивності, застосовано методи економетричного та статистичного моделювання. **Результати дослідження.** Основним завданням дослідження був аналіз та розробка шляхів удосконалення механізму оплати праці на підприємстві. Результатом дослідження є доведена можливість використання елементів «змагальних» технологій та надтарифних виплат для моделювання можливості підвищення ефективності системи оплати праці на підприємстві. Для моделювання та отримання економіко-статистичної моделі було використано програму Microsoft Excel. **Наукова новизна.** Наукова новизна отриманих результатів полягає в аналізі та розробці теоретико – практичних засад вирішення проблем удосконалення механізму оплати праці з точки зору підвищення мотивації та продуктивності праці робітників підприємства. Запропонована методика підвищення продуктивності праці за допомогою використання елементів «змагальних» технологій та надтарифних виплат, модель реалізована у середовищі Microsoft Excel. **Практичне значення отриманих результатів.** Отримані результати дослідження можуть бути застосовані в удосконаленні механізму оплати праці на підприємстві виробничої галузі. Також можливе широке застосування в підвищенні мотивації до праці персоналу підприємства. Практична сторона дослідження дозволяє значно підвищити продуктивність праці виробничого персоналу підприємства.

Ключові слова: заробітна плата, продуктивність, «змагальні» технології, надтариф, математична статистика, економетричне моделювання.

УДК 331.2; JEL Classification: J 33

Prokopenko M., Kostenko Yu. IMPROVEMENT OF THE WORK PAYMENT MECHANISM WITH THE HELP OF MOTIVATION - STIMULATING COMPONENT "COMPETITIVE" TECHNOLOGIES AND SUPREME TARIFF PAYMENTS

Purpose of the research is to study the theoretical aspects of the process of determining the wages of the company's employees, methods of setting wages and developing proposals for their improvement using motivational and motivational methods, "competitive" technologies and statistical forecasting tools. **Methodology of research.** Statistical analysis, mathematical assumptions were applied, average, maximum and limit indicators were used, methods of "competitive" technologies, graphs of labor productivity dynamics, dynamics of labor and productivity funds were constructed, econometric and statistical modeling methods were applied. **Findings.** The main task of the study was the analysis and development of ways to improve the payment mechanism at the enterprise. The result of the research is the proven possibility of using elements of "competitive" technologies and over-tariff payments for modeling the possibility of increasing the efficiency of the labor payment system at the enterprise. The Microsoft Excel program was used for modeling and obtaining an economic-statistical model. **Originality.** The scientific novelty of the obtained results lies in the analysis and development of theoretical and practical principles for solving the problems of improving the payment mechanism from the point of view of increasing the motivation and productivity of the company's workers. The proposed method of increasing labor productivity using elements of "competitive" technologies and over-tariff payments, the model is implemented in the Microsoft Excel environment. **Practical value.** The obtained results of the study can be applied in improving the mechanism of payment of labor at the enterprise of the manufacturing industry. Wide application is also possible in increasing the motivation to work of the company's personnel. The practical side of the research allows to significantly increase the productivity of the company's production staff.

Keywords: wages, productivity, "competitive" technologies, surcharge, mathematical statistics, econometric modeling.

Відомості про авторів / About the Authors

Прокопенко Микола Вікторович, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, старший викладач кафедри економіки і підприємництва, м. Харків, Україна; e-mail: nvprokopenko@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4839-0154>. Моб. (050) 633-76-28.

Prokopenko Mykola, Kharkov National Automobile and Highway University, Senior Teacher at the Department of Economics and Entrepreneurship, Kharkiv, Ukraine.

Костенко Юрій Олексійович – кандидат технічних наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, доцент кафедри обліку і оподаткування; м. Харків, Україна; e-mail: kuakost@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7978-8915>; Моб. (050) 919-45-07.

Kostenko Yurii – Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Kharkov National Automobile and Highway University, Associate Professor at the Department of account and taxation; Kharkiv, Ukraine.