

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Потапенко Ганна Євгенівна,
студентка Донецького
державного університету
управління*

*Іванова Тетяна Леонідівна,
к.е.н., доцент
Донецького державного
університету управління*

В умовах переходу української економіки на ринковий механізм функціонування найважливішими задачами вугільної промисловості є поліпшення її фінансового стану, прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу тощо, що сприятиме стабілізації виробництва, пріоритетним напрямком фінансової діяльності якого повинно бути ефективне використання коштів [1]. На сьогоднішній день ситуація, яка склалася з питання розрахунків з працюючими, пояснює актуальність вибраної теми, оскільки заробітна плата – один з мотиваційних засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції та поліпшення її якості.

Мотивація - це процес спонукування кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації. Заробітна плата - це один з чинників, який робить мотиваційний процес кожної конкретної людини унікальним, тому що є розходження інноваційних структур окремих людей, різний ступінь впливу однакових мотивів на різних людей, різний ступінь залежності дії одних мотивів від інших.

Цим питанням присвячені наукові праці як вчених України та держав СНД (Л. Абалкіна, В. Адамчука, А. Амосова, Д. Богині, І. Бондар, І. Герчикової, В. Гупалова, А. Калини, Н. Лук'янченко, І. Сороки та ін.), так і вчених країн далекого зарубіжжя (М. Мескона, Д.

Сінка, Г. Емерсона). Однак упродовж останніх років проблеми стимулювання ефективності праці в Україні залишалися, на жаль, поза увагою науковців і політиків [2].

Метою даної роботи є розробка певних методичних і практичних рекомендацій *щодо формування підходів до створення ефективної конкурентоспроможної системи оплати праці*. Ефективна мотивація трудової діяльності, індивідуальний підхід до кожного найманого працівника приведе до зростання продуктивності праці, а як результат - до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства з отримання максимального прибутку.

Показники аналізу ефективності оплати праці розраховано на прикладі ВП ДП «ДВЕК» «Шахта імені М. І. Калініна» і представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Розрахунок показників ефективності оплати праці для шахти
ім. М.І. Калініна за період 2008 -2012 роки**

№ з/п	Показник	Од. виміру	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
1.	Чисельність працівників, усього	осіб	1090	1045	1074	1077
2.	Витрати на оплату праці	тис. грн.	33027	36999	44826	53492
3.	Середньомісячна зарплата, усього	грн.	2499,3	2917,5	3431,2	4114,6
4.	Загальні витрати	тис. грн.	108069	122176	160056	170967
5.	Зарплатоємність	грн./грн.	0,31	0,30	0,28	0,31
6.	Товарна вугільна продукція у грошовому вираженні	тис. грн.	40197	34920	21334	30407
7.	Зарплатовіддача	грн./грн.	1,22	0,94	0,48	0,57
8.	Виробіток 1 працівника ПВП	грн.	33862	31069	11330	28740
9.	Середньомісячна зарплата	грн.	2499,3	2917,5	3431,2	4114,6
10.	Видобуток вугілля	т	114530	141228	58890	70625
11.	Коефіцієнт випередження продуктивності праці рівня зарплати		0,79	0,79	0,31	2,12

Рекомендовано ввести у систему оцінки ефективності стимулювання і мотивації праці і справедливості її рівня показники *зарплатовіддачі* як економічної категорії, яка характеризує вартість виконаних робіт, що припадає на 1 грн. оплати праці, *зарплатоємність* — коефіцієнт, обернений до зарплатовіддачі, конкурентоспроможності зарплати як відношення зарплати аналізованого підприємства до середньогалузевої ($K_{ксз} = 0,89$), *співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами* (прожитковим мінімумом), яке у 2011 р. становило $K_c = 4,63$, *співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати $K_{вип}$* , що у 2011 р. вже був більшим за 1 (див. табл. 1). Враховуючи, що прибутковість фонду оплати праці визначається як відношення розміру прибутку підприємства до розміру фонду оплати праці, то у 2011 р., коли підприємство мало збиток, прибутковість фонду оплати праці розрахувати було неможливо. Тому система оплати праці на шахті за цим показником була неефективною.

Таким чином, система оплати, з позиції працівників та підприємства, потребує негайного вдосконалення. Так, з точки зору працівників, рівень оплати праці є нижчим, ніж у цілому по галузі, а з точки зору вугільного підприємства - спостерігається зростання частки заробітної плати в собівартості продукції, що негативно відображається в цілому на показниках діяльності шахти ім. М.І. Калініна при її загальній збитковості. Зазначене обумовлює необхідність визначення напрямів удосконалення системи оплати праці на підприємстві і вугільній промисловості у цілому.

Одним із шляхів мотивації має стати формування справедливої структури оплати праці за рахунок коригування постійної частини заробітної плати з урахуванням *цінності робочого місця (посади)* та його впливу на результат діяльності підприємства. Фахівці зазначають, що чим вище цінність робочого місця (посади), тим більшою має бути *постійна частина заробітної плати* [3]. Вважаємо, що при визначенні цінності робочих місць та посад на шахті доцільно переходити від методу класифікації, який використовується для розробки тарифної системи, до *бально-факторного методу*, який є більш об'єктивним та гнучким і переваги якого є вже достатньо відомими. Це буде сприяти розробці на підприємстві конкурентоспроможної уніфікованої системи оплати праці залежно від цінності робочого місця та його внеску в діяльність

підприємства. З метою вдосконалення *змінної частини заробітної плати* корисно запроваджувати *преміювання* за результатами діяльності на основі *управління за цілями*. За такого підходу всім структурним підрозділам підприємства та працівникам встановлюються чіткі цілі, від виконання яких залежить розмір змінної частини зарплати підприємства. Для стимулювання праці *керівників* підприємства з урахуванням зарубіжного досвіду можна використовувати плани довгострокової мотивації, згідно з якими винагорода залежить *від зростання вартості підприємства* або досягнення довготермінових цілей. Забезпечити об'єктивність системи оплати праці, знизити трудовитрати на її експлуатацію дозволяє використання різних варіантів комп'ютерних програм, наприклад, «Т-система», яка автоматично розраховує премію кожному співробітникові залежно від його особистого внеску й кінцевих результатів роботи підприємства.

- Покращення умов праці шахти характеризують наступні фактори: забезпеченість робітників санітарно-побутовими приміщеннями; зниження травматизму на виробництві і рівня професійних захворювань; доплати за суміщення посад, компенсації за невикористану відпустку, за шкідливі умови праці; виконання заходів з охорони праці і техніки безпеки; гнучкі робочі графіки.

Важливе місце серед нематеріальних факторів мотивації також займає належний морально-психологічний клімат в колективі, оскільки реальне життя організації — це складний клубок виробничих. Питання стоїть лише в тому, щоб уникати конфліктів у колективі або робити все для їх швидкого і якісного вирішення.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник/О.А.Грішнова.-4-те вид., оновлене.-К.:Знання, 2009.-390с.

2. Максимец Ю.В. Мотивация труда в системе трудовых отношений. / Ю.В. Максимец / Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.14. — с.185-191.

3. Юкіш В.В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В.В. Юкіш // Інноваційна економіка. - 2009. - № 8. - С. 62-66.