

УДК 349.2

JEL Classification Code: J330

Лелека Р.В.

*студент ФММ Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Кривда О.В.

*доцент, кандидат економічних наук Національний технічний університет
України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

НАПРЯМИ ЕФЕКТИВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена актуальному питанню ефективної оплати праці, плінності кадрів та впливу цих факторів на втрачений прибуток підприємства. Проаналізовано та систематизовано фактори, що впливають на організацію оплати праці на підприємстві. Досліджено форми та системи оплати праці на підприємствах. Досліджено роботи науковців, що так само займалися питанням оплати праці в Україні та за кордоном. За об'єкт дослідження був узятий ПАТ «Київхліб», одне із найвідоміших виробничих підприємств в Україні. Досліджена технічна база підприємства, система оплати праці ремонтного персоналу. Опитування серед колишніх працівників засвідчило незадовільний стан технічної бази підприємства, особливо невелику заробітну плату, та невдоволення працівників робочим процесом. За відгуками була проведена оцінка та виставлені бали загального стану задоволеності робітників. Проведено дослідження щодо вдосконалення організації оплати праці ремонтного персоналу та шляхах збільшення додаткової заробітної плати для робітників на підприємстві.

Ключові слова: оплата праці; форми та системи оплати праці; нормування праці; організація оплати праці; заробітна плата; плінність кадрів.

Постановка проблеми. Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих в частці знов створеного матеріального та духовного блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці. Заробітна плата – один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Це один з основних стимулів та мотиваторів праці.

Аналіз публікацій. У наш час вже багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією та правовим забезпеченням. Серед них можна виділити таких, як Солодченко І., Лаптії І., Руденко О., Горбатов В., Михайлова В., Хоскінг А., Андріанова В., Семко Л. та багато інших. Семко Л. вивчала моделі та засоби стимулювання праці, також провела порівняльний аналіз системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та у промислово розвинутих країнах, з котрого виділила ряд напрямлень щодо поліпшення організації оплати праці. Лаптії І. розглядав оплату праці як правову категорію. Хоскінг А. визначив проблеми оцінки праці. У своїй статті Солодченко І. показала які доплати здійснюються при підсумовуванні обліку робочого часу та як правильно підрахувати ці доплати. Соціально-економічну сутність, принципи та елементи організацій заробітної плати, а також система

доплат, надбавок та форм заробітної плати розглянута у праці Андріанової В. Визначення фонду оплати праці та його обчислення приведено у роботі Руденко О. та Горбатова В.

Постановка завдання. Метою даної статті є окреслення шляхів покращення існуючої мотиваційної складової у структурі оплати праці персоналу.

Результати дослідження. Проведений аналіз системи оплати праці персоналу працівників ПАТ «Київхліб» показав, що існуюча на даний момент система організації праці та матеріального стимулювання працівників слабо виконує свою стимулюючу функцію й потребує корегування й вдосконалення [9].

Необхідно також відзначити важливість таких аспектів трудової діяльності, як негрошові матеріальні стимули і нематеріальне стимулювання. Воно базується на знаннях психологічних основ поведінки людини в трудовому процесі та розумінні значущості трудової діяльності в задоволенні вищих потреб людини – як окремого працівника, так і персоналу в цілому.

Достатня премія за якісно виконану роботу гарантовано заохотить працівника до більш сумлінного ставлення до робочого процесу. Розвинена система нематеріального стимулювання може певною мірою компенсувати недоліки матеріального стимулювання. Отримуючи за свою працю моральне заохочення, працівник намагається виправдати виявлену до нього довіру і тому прагне працювати ще краще і продуктивніше.

Відповідно до пропозицій по вдосконаленню методів нематеріального стимулювання праці співробітників, можна запропонувати наступні рекомендації по категоріям персоналу:

Для робочих:

- систематичний аналіз успішно досягнутих виробничих цілей;
- офіційне визнання заслуг: нагородження почесними грамотами, значками, приміщення на дошку пошани, оголошення подяки, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;
- виявлення потреб працівників шляхом анкетування;
- підвищення персональної відповідальності кожного співробітника з наданням їм права вибору засобів вирішення поставленого завдання і ін.

Для фахівців:

- подячні листи, почесні грамоти за успішно виконану роботу;
- програми навчання, надання можливостей для самонавчання, підвищення кваліфікації та ін.

Для керівників:

- публікації в ЗМІ від імені компанії;
- участь в форумах, конференціях, виставках;
- офіційне визнання заслуг (Почесні звання, державні нагороди, Почесні грамоти та ін.);
- навчання в бізнес-школі, навчальних програмах для менеджерів.

Нововведення в області нематеріального стимулювання можуть залучити висококваліфіковані кадри, молодих фахівців; сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат і продуктивну робочу обстановку, сформувати

імідж підприємства як соціально відповідального роботодавця, формувати і підтримувати позитивну організаційну культуру.

Так само ми пропонуємо внести щомісячну і щоквартальну винагороду за зниження, або дотримання в межах норми витрат підприємства через брак.

Додатково, визначення розміру премії для працівника буде проводитись на основі оцінок його роботи протягом місяця по певним визначеним критеріям. Оцінки безпосереднього керівника працівника.

Оцінка проводиться на спеціальному бланку, який визначає співвідношення індивідуальної продуктивності. Виходячи з оцінки та беручи до уваги питому вагу заробітної плати співробітників в постійних платіжних відомостях, які використовуються для розрахунку коефіцієнта бонусу конкретного співробітника у відповідності з наступною формулою:

$$\text{КПС} = (\text{Окладспівр.} / \text{Сумокл.}) * (\text{Бал співр} / \text{Сумбал}),$$

де КПС – коефіцієнт преміювання співробітника; Окладспівр. – оклад співробітника; Сумокл. – сума окладів всіх співробітників підрозділу; Бал співр – підсумковий бал співробітника; Сумбал – загальна сума підсумкових балів всіх співробітників.

Премія нараховується пропорційно питомій вазі коефіцієнта преміювання та окладу / тарифної ставки працівника за такою формулою:

$$\text{Премія} = \text{ФОПр. підр.} - \text{Оклад співр.} \times (\text{КПСотр.} / \text{СумКПспівр.}),$$

де Премія – місячна премія співробітника, ФОПр. підр. – преміальний фонд підрозділу; Оклад співр. – оклад співробітника; КПСотр.- коефіцієнт преміювання співробітника; СумКПспівр. – сума коефіцієнтів преміювання всіх співробітників підрозділу.

Величина прибутку підприємства напряму залежить від продуктивності праці, а продуктивність праці від фізичного та психологічного стану працівника, його кваліфікацією та досвідом. Вищезазначені чинники працюють лише при гідному рівні винагороди за зроблену працю, як матеріальної так і нематеріальної [5].

На підприємстві ДТ ПАТ «Київхліб» хлібозавод №10 стан колективу характеризується стабільним відтоком кадрів та великим показником руху кадрів по звільненню за власним бажанням та найму. Це негативно впливає на загальну продуктивність персоналу та призводить до втрачених прибутків.

З метою дізнатися задоволеність робітників матеріальною та нематеріальною винагородою на ПАТ «Київхліб» було проведено анкетування. Персоналу було запропоновано виставити бали від 1-10, де 1-дуже погано, а 10-відмінно. Результати анкетування можна побачити в таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати анкетування на підприємстві Хлібозавод №10

Робітники	Загальний бал анкетування
Промислово виробничий персонал	3
Керівники, спеціалісти, службовці	5
Невиробничий персонал	3
Середній бал	3,7

Джерело: побудовано автором

Як можна побачити, середній бал по анкетуванню працівників ПАТ «Київхліб» хлібозавод №10 дорівнює 3,7. Це означає, що персонал в цілому не

задоволений станом винагороди за працю, в першу чергу це негативно впливає на продуктивність праці, рух кадрів і власне на прибуток.

Станом на 2018 рік середня заробітна плата в Україні становить 7434,64 грн. До вливання звільнених коштів, ФОП ДТ ПАТ «Київхліб» на 1 працівника становить $9588386,88 / 1292 = 7421,4$ грн, що нижче за середню заробітну плату по Україні.

Це гарантовано призводить до незадоволення працівників та значним кадровим коливанням на підприємстві. Великий оборот, який присутній на підприємстві, призводить до значних втрачених прибутків.

Умовно збільшуючи фонд додаткової заробітної плати на 5% , середня заробітна плата на одну людину становитиме $(9588386,88 + 435500) / 1292 = 7758,40$ грн. Цей рівень вже перевищує показник по Україні, а від того плинність зменшиться, а задоволеність працівників збільшиться.

Досвід впровадження подібної системи на підприємстві в середньому вказує на зростання прибутку в розмірі 20%. Тобто,

$$15268,00 * 1,2 = 18322 \text{ тис. грн.}$$

Після отриманих результатів слід порівняти основні показники діяльності підприємства та стан кадрового руху до та після впровадження рекомендацій (таблиця 2).

Таблиця 2 – Порівняння основних показників діяльності підприємства та кадрового руху до та після впровадження рекомендацій

Показник	До впровадження пропозицій	Після впровадження пропозицій	Порівняння
Прибуток (тис грн)	15268	18322	20%
Собівартість одиниці продукції	24,08	25,10	4%
Звільнено робітників за власним бажанням	227	178	-22%
продуктивність (тис.грн)	532,004	578,167	9%
Фонд оплати праці (тис.грн)	9588,386	10023,886	5%

Джерело: Побудоване автором на основі [10]

Зазначені рекомендації щодо впровадження більш ефективної системи оплати праці на ПАТ «Київхліб» мають такий ефект:

- Прибуток зріс на 20% за рахунок підвищення матеріальної та нематеріальної мотивації працівників.

- Собівартість одиниці продукції зростає за рахунок збільшення фонду оплати праці.

- Робітників, що звільнилися за власним бажанням стало менше на 22% , через впровадження більш ефективної системи мотивації працівників.

- Продуктивність виросла на 9% за рахунок більш ефективної роботи персоналу.

- Фонд оплати праці умовно виріс на 5 %.

Соціальна ефективність. Уявімо очікувану соціальну ефективність заходів щодо вдосконалення нематеріального стимулювання працівників в таблиці 3.

Таблиця 3 – Соціальна ефективність запропонованих заходів

Захід	Соціальна ефективність
Виявлення потреб працівників шляхом анкетування	Дозволить дізнатися, чого не вистачає працівникам, при цьому зберігши конфіденційність інформації, дозволить керівництву знайти підхід і важелі управління мотивацією персоналу.
Офіційне визнання заслуг	Підвищить робочий настрій персоналу і задоволеність працею. Працівники будуть впевнені у своїй необхідності для підприємства, що підвищить відповідальність за виконану роботу.
Підвищення персональної відповідальності кожного співробітника з наданням їм права вибору засобів вирішення поставленого завдання	Дозволить зацікавити працівників виконуваної ними роботою, тим самим підвищити продуктивність і ефективність праці.

Джерело: побудовано автором

Таким чином, якщо впровадити вищенаведені рекомендації, міра праці на підприємстві буде більше відповідати мірі його оплати, підвищиться задоволеність працею, зацікавленість працівників у досягненні високих результатів праці, гнучкість і оперативність системи винагороди, а також оптимальне поєднання заходів матеріального і нематеріального стимулювання.

Висновки. Успішна діяльність і конкурентоспроможність будь-якого підприємства залежить в першу чергу від зацікавленості працівників у активній науковій та продуктивній діяльності. Людина – це центральний і ключовий елемент будь-якої виробничої системи. Це призводить до необхідності його потенціалу в процесі працевлаштування, створення умов, що сприяють прагненню працівника до поліпшення, стимулюючи його не тільки продуктивною роботою, але і саморозвитком як особистістю.

Список використаних джерел

1. Зозуля М.М. (2009) *Організація ремонту на підприємствах хімічної промисловості.*, Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс.
2. Акулов М.Г. (2012) *Економіка праці та соціально-трудова відносини*, Київ: Трудові ресурси: сутність та показники виміру.
3. Загальні теоретичні відомості про систему оплати праці [Електронний ресурс]. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobnichoyi_diyalnosti/91.htm
4. Загальні теоретичні відомості про систему оплати праці [Електронний ресурс]. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobnichoyi_diyalnosti/91.htm
5. Відомості про технологічні особливості випікання хліба [Електронний ресурс] – URL: <https://studopedia.info>
6. Цимбалюк Л.Г., Скригун Н.П. (2006) *Управління витратами на підприємствах харчової промисловості. Наук. Метод. Посібник.*, Київ: Видавничий дім «Корпорація».
7. Костишина Т. А., Н. І. Огуй, Л. В. Степанова, О. І. Єрещенко. (2005) *Прогресивні форми організації і оплати праці – основи ефективного управління підприємством*, Полтава

8. Бенях В. В. (2010) *Еволюція сутності мотивації праці*, Полтава: Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі.

9. Верховна Рада України (2007) *Господарський кодекс України*, Київ: Парламентське видавництво.

10. *Форми звітності від підприємства* [Електронний ресурс] – URL: <https://smida.gov.ua/db/emitent/report/year/xml/show/115435>

Лелека Р.В.

Студент ФММ КПИ ім. Сикорського,

Кривда Е.В.

доцент, кандидат економічних наук КПИ ім. Ігоря Сикорського

НАПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРИБЫЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена актуальному вопросу эффективной оплаты труда, текучести кадров и влияния этих факторов на упущенную прибыль предприятия. Проанализированы и систематизированы факторы, влияющие на организацию оплаты труда. Исследованы формы и системы оплаты труда на предприятиях. Исследовано работы ученых, так же занимались вопросом оплаты труда в Украине и за рубежом. Объектом исследования был взят ПАО «Киевхлеб», один из самых известных производственных предприятий в Украине. Исследована техническая база предприятия, система оплаты труда ремонтного персонала. Был проведен опрос среди бывших работников, который показал неудовлетворительное состояние технической базы предприятия; отдельно была выделена невысокая заработная плата и неудовлетворение работников рабочим процессом. Также была проведена оценка и выставлены баллы общего состояния удовлетворенности работников процессом труда. Проведено исследование по совершенствованию организации оплаты труда ремонтного персонала и путях увеличения дополнительной заработной платы для рабочих на предприятии.

Ключевые слова: оплата труда; формы и системы оплаты труда; нормирования труда; организация оплаты труда; заработная плата; текучесть кадров.

Leleka R.V.

Student FMM Igor Sikorsky Kiev Polytechnic Institute

Kryvda E.V.

Associate Professor, Candidate of Economic Sciences

Igor Sikorsky Kiev Polytechnic Institute

DIRECTIONS OF EFFECTIVE WAGES AND ITS IMPACT ON THE PROFITS OF THE ENTERPRISE

The article is devoted to the actual issue of effective payment of labor, turnover of personnel and the influence of these factors on the company's lost profits. The factors influencing the organization of payment of labor are analyzed and systematized. The forms and systems of labor remuneration at enterprises are investigated. The work of scientists was researched, as well as the issue of remuneration in Ukraine and abroad. The research object was taken by PJSC «Kievkhlb», one of the most famous manufacturing enterprises in Ukraine. The technical basis of the enterprise, the system of remuneration of repair personnel is investigated. A poll among former employees was conducted, which showed an unsatisfactory state of the company's technical base; Separately, low wages and

dissatisfaction of workers with the work process were allocated. An assessment was also made and the points of a general state of employee satisfaction with the labor process were displayed. A study was conducted to improve the organization of remuneration of repair personnel and ways to increase additional wages for workers at the enterprise.

Key words: pay; forms and systems of remuneration; normalization of labor; wage organization; salary; staff turnover.

**Кривда О.В.
elcandy@ukr.net**