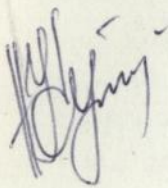


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису



КУШНІР Ніна Борисівна

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ

Спеціальність 08.07.01. - Економіка промисловості

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Київ - 1995



Дисертація є рукопис.

Дисертацію виконано у Науково-дослідному інституті економіки будівельних матеріалів (м. Москва).

Науковий керівник - к. е. н., академік Академії економічних наук України, професор  
ПІЛИПЧУК В. М.

Офіційні опоненти - д. е. н., професор ВОГІНЯ Д. П. ;  
- к. е. н., доцент КОЛОТ А. М.

Провідна організація - Український науково-дослідний інститут праці Міністерства праці України

Захист відбудеться "11" травня 1995р. о 16<sup>00</sup> год.  
на засіданні Спеціалізованої вченої ради К. 01.53.05. при  
Київському державному економічному університеті за адресою:  
252057, м. Київ-57, пр. Перемоги, 54/1, ауд. 214.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці університету.

Автореферат розіслано "5" квітня 1995р.

Вчений секретар

Спеціалізованої вченої ради

к. е. н., доцент

М. Я. ХОРУНЧИЙ

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

## 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ.

1.1. АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ. Трансформація економіки України в умовах переходу до ринку вимагає проведення комплексу взаємопов'язаних та взаємообумовлених змін у відносинах, що складаються між людьми в процесі виробництва товару, розподілу, присвоєння і споживання результатів праці. Одне з чільних місць у цих перетвореннях належить реформуванню системи оплати праці валежно від стану економіки та вимог розвитку ринкових відносин.

Всі прогресивні форми організації і оплати праці за кінцевими результатами були покликані до життя потребами вдосконалення виробничих відносин. Вони, як правило, розроблялись не директивними органами і їх науково-дослідними інститутами, а нивовими ланками. Це свідчить про низьку ефективність фундаментальних пошуків як в макро-, так і в мікроекономіці. Тому практикам, економістам та господарським керівникам доводилось усувати різні труднощі, вміло обходити заборони, що містилися в інструкціях і нормативних документах по організації праці та заробітної плати, розроблених вищими організаціями.

На жаль, сучасна економічна наука не змогла представити методологію побудови системи оплати праці, адекватної потребам часу. Якщо питанням макроекономічного регулювання оплати праці приділяється достатньо уваги (в тому числі, збалансування заробітної плати з товарною масою на словживчому ринку), то на мікроекономічному рівні глибоким теоретичним розробкам увага недостатня. Розвиток методології, становлення нових форм і методів оплати праці носить індивідуалізований, не завжди

комплексний і системний характер, оскільки він ініціюється, в основному, трудовими колективами, новою генерацією підприємців, що функціонують в умовах економічної кризи.

Відсутність сучасної методології і адекватної їй системи оплати праці є одним із факторів гальмування недосконалими виробничими відносинами розвитку продуктивних сил України.

Важливим аспектом відновлення втраченого потенціалу товарного виробництва, зростання національного доходу є створення нової системи мотивації до праці, складовою частиною якої є реформування не тільки власності, але і заробітної плати.

Реформа системи оплати праці передбачає вдосконалення відтворюючої функції заробітної плати, зміщення центру ваги в бік стимулюючої та результативної функцій. Розробка методології втілення саме цих функцій заробітної плати та конкретних методик їх реалізації є актуальною особливо на рівні підприємства, бо саме там створюється національний дохід. В інших рівнях і сферах він розподіляється, перерозподіляється та споживається. Додаткову актуальність темі реферованої роботи надає особливість поточного періоду, що полягає в необхідності не тільки зупинки падіння виробництва, але і всебічного стимулювання його зростання в умовах структурної перебудови.

Посилення матеріальних стимулів до праці безпосередньо буде залежати від того, в якій мірі кошти на оплату праці будуть визначатися кінцевими результатами роботи колективів та нескільки раціонально вони розподілятимуться між робітниками в результаті всебічного врахування їх внеску в загальні результати виробничої діяльності підприємств.

Проблеми організації та формування системи оплати праці завжди були в полі зору вчених та бізнесменів. В сучасних умовах глибокої економічної кризи наукові дослідження повинні бути більш поглибленими, цілепрямованими, системними, а в галузі мікроекономіки відповідати потребам практики. На економічну науку покладаються велика відповідальність і вимоги не тільки декларувати цілі, вображати очікуваний стан економіки в майбутньому, але й розробляти варіанти механізму його досягнення. Економічні дослідження в галузі оплати праці повинні дати відповідь на питання, що потрібно зробити для усунення існуючих недоліків, а також як цього досягти, тобто охарактеризувати всі можливі опособи методики та механізми досягнення мети.

Потреба радикальної зміни відносин, що складаються в процесі виробництва, розподілу і споживання продукції (товарів, послуг), а також тих, що регулюють формування і перерозподіл колективного заробітку, не викликає сумніву. Саме тому актуальність дисертаційної роботи полягає в наступному:

- існуюча практика оплати праці гальмує розвиток продуктивних сил України;
- діюча система оплати праці не дозволяє ефективно використовувати та інтенсивно нарощувати економічний потенціал України;
- питання методології оплати праці на рівні підприємства недостатньо вивчені і представляють безсумнівний інтерес для наукових досліджень;
- зрівняльний підхід в організації заробітної плати вичерпав свої можливості, а перехід до ринкових відносин вимагає вкладання в систему оплати праці умов, що породжують і розви-

вають конкуренцію працівників за досягнення вагоміших результатів;

- методологія вдосконалення системи оплати праці повинна реалізувати як відтворювальну, так і в ще більшій мірі стимулюючу і результативну функції;

- конкретні форми і методи оплати праці на рівні підприємства вимагають адекватного відтворення основних функцій заробітної плати.

1.2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ. Метою досліджень є вдосконалення методології побудови системи оплати праці в більш повним врахуванням основних функцій заробітної плати, а також розробка адекватних до методології методик визначення розрахункового та фактичного фондів та розмірів оплати праці залежно від кінцевих результатів виробництва.

У відповідності з даною метою визначено певне коло завдань, зокрема:

- дослідити суть і значення заробітної плати, визначити її місце в системі оплати праці;

- виконати аналіз макроекономічних проблем зарплати;

- провести дослідження функцій заробітної плати, їх нове наповнення в сучасних умовах та рівень реалізації в деяких формах оплати праці;

- проаналізувати напрями реалізації функцій оплати праці;

- з'ясувати суть і взаємозв'язок економічних категорій: працездатність, потенційна можливість діяльності, професійна майстерність, творчий потенціал, реалізований кваліфікаційний потенціал;

- дослідити існуючу систему оплати праці на підприємстві з точки зору реалізації в ній функцій заробітної плати;

- запропонувати методологічні підходи до оплати праці на етапі виходу економіки України в кризового становища;

- визначити нові методичні підходи до розподілу колективного заробітку, в яких найбільш повно можна було б врахувати економічні функції оплати праці;

- наочно показати можливості застосування розроблених методик оплати праці в конкретних виробничих умовах.

1.3. ПРЕДМЕТ І ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ. Предметом дослідження є методологія формування, організації і розподілу заробітної плати в умовах колективних форм організації праці.

Об'єкт дослідження - виробничі об'єднання і підприємства будівельної індустрії та будівельних матеріалів Рівненської області України.

1.4. ТЕОРЕТИЧНОЮ ТА МЕТОДОЛОГІЧНОЮ ОСНОВОЮ дисертаційної роботи є розробки і концепції вчених-економістів, що стосується теми дисертації.

Значний внесок в розвиток теорії і методології оплати праці, створення механізму, адекватного об'єктивним потребам економічного і соціального розвитку суспільства внесли українські вчені-економісти Бавилюк А. В., Богиня Д. П., Вондар І., Єзлик В. Ф., Колот А. М., Куликов Г. Т., Лагутін В. Д., Осовий Г. В., Родина О. В. та інші.

В процесі дослідження застосовувалися методи абсолютних, середніх та відносних величин, групувань, побудови графіків, ранжувань (експертних оцінок), порівняльного економічного аналізу.

1.5. НАУКОВУ НОВИЗНУ роботи характеризують такі результати:

- обгрунтовано об'єктивну необхідність вдосконалення роз-

поділу колективного заробітку, виходячи з умови повної реалізації економічних функцій заробітної плати;

- викладено методологічні підходи до формування оплати праці робітників, спеціалістів на підприємстві в період виходу економіки України з кризового стану;

- запропновано схему зміни підходів до форм і систем оплати праці на різних етапах виходу з кризи;

- сформульовано новий підхід до проблем необхідного і додаткового часу та продукту;

- розроблено новий критерій для формалізованого визначення розміру індивідуального заробітку робітника - реалізований кваліфікаційний потенціал (РКП);

- описано і обгрунтовано методику визначення розміру заробітної плати для робітників залежно від РКП;

- рекомендовано методику визначення розміру індивідуального заробітку для керівництва підприємством залежно від розміру прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства;

- опрацьовано методику визначення розміру оплати праці для конструкторів, яка базується на ранжуванні показників методом експертних оцінок.

1.6. ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ РОБОТИ визначають запропоновані методологічні підходи до більш повної реалізації економічних функцій заробітної плати, які формалізовані та знайшли своє відображення в конкретних методах визначення розрахункового і фактичного розмірів фонду оплати та індивідуального заробітку працівників. Впровадження методологічних розробок та запропонованих конкретних методик дозволить реалізувати в заробітній платі її економічні функції, на основі чого стане можливим перейти від зрівняльного до конкурентного підходів у

визначенні розміру оплати праці. Використання в умовах конкретного підприємства результатів дослідження дасть можливість замість адміністративного забезпечити економічне керування виробничою функцією працівників на основі формалізованих критеріїв, що позитивно позначиться на рівні їх об'єктивності. Тиражування та впровадження запропонованої системи оплати праці якісно підвищить трудову мотивацію до зростання ефективності виробництва на підприємстві. Застосування на практиці розробок, здійснених в даній роботі, сприятиме:

- органічному поєднанню результатів праці і розмірів оплати праці, обсягів виробництва і реалізації продукції в масою заробітної плати;
- відтворенню на мікрорівні механізму макроекономічних вимог до збалансованості товарної і грошової маси;
- стимулюванню підвищення та повнішої реалізації кваліфікаційного потенціалу працівників, що забезпечить зростання продуктивності праці;
- посиленню конкуренції працівників за кращі кінцеві результати роботи на підприємстві;
- вдосконаленню виробничих відносин, насамперед у сфері розподілу, що гарантуватиме стабілізацію економічної ситуації в Україні.

1.7. АПРОВАЦІЯ РОБОТИ ТА ПУБЛІКАЦІЇ. Основні положення, реферованого дослідження, доповідались на науково-практичних конференціях, а також знайшли відображення в 6 публікаціях загальним обсягом 4,6 друк. аркуша.

Дисертаційна робота виконана у відповідності з планом науково-дослідних робіт колишнього Всесоюзного науково-дослідного інституту економіки будівельних матеріалів і є скла-

довою частиною комплексної теми "Цільова програма створення системи прискорення розвитку промисловості будівельних матеріалів" (реєстраційний N 0186114167).

Апробація роботи здійснена на Здолбунівському цементно-шиферному комбінаті, Костопільському заводі базальтових і теплоізоляційних матеріалів, Любомирському силікатному заводі та науково-виробничому об'єднанні "Укрцемремонт" Рівненської області.

1.8. ОБСЯГ І СТРУКТУРА РОБОТИ. Дисертація складається з трьох глав, які присвячені розробці теоретичних основ, методики вдосконалення системи оплати праці і розподілу колективного заробітку, а також визначенню основних напрямків поліпшення організації заробітної плати на конкретному підприємстві. В роботі здійснено огляд основних етапів і періодів розвитку форм і функцій зарплати, висвітлено позицію автора щодо проблем, пов'язаних з вдосконаленням діючої системи розподільних відносин. В дослідженні викладено обґрунтування методичних положень, що стосуються утворення, розрахунку і розподілу з допомогою РКП колективного заробітку.

Дисертація викладена на 143 сторінках машинописного тексту, містить 4 таблиці, 13 додатків, 83 формули і бібліографію з 105 найменувань.

Структура дисертації:

Вступ

Глава 1. Об'єктивна необхідність вдосконалення оплати праці

1.1. Макроекономічні проблеми відтворення робочої сили

1.2. Функції заробітної плати

1.3. Аналіз реалізації функцій заробітної плати

1.4. Реалізований кваліфікаційний потенціал - показник

інтегральних можливостей в процесі праці

## Глава 2. Методичні підходи до розподілу колективного заробітку

- 2.1. Схема утворення колективного заробітку і методика визначення доплат
- 2.2. Визначення розрахункового фонду оплати праці по всіх категоріях працівників
- 2.3. Визначення фактичного фонду оплати праці
- 2.4. Методика розподілу фонду оплати праці бригад основних, допоміжних і обслуговуючих робітників
- 2.5. Методика розподілу фонду оплати праці працівників управління (варіант 1)
- 2.6. Методика визначення фонду оплати праці працівників апарату управління (варіант 2)

## Глава 3. Вдосконалення системи оплати праці на мікрорівні

- 3.1. Підвищення ефективності оплати праці в проектно-конструкторських підрозділах підприємств
- 3.2. Вдосконалення розподілу заробітку між робітниками первинного трудового колективу
- 3.3. Основні напрямки вдосконалення оплати праці на підприємствах

Висновки

Список літератури

Додатки

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ І РЕЗУЛЬТАТИ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Своєрідність нинішнього перехідного періоду України до ринку, специфічні умови функціонування підприємств в рівних

формами власності, необхідність вдосконалення форм і методів організації заробітної плати обумовили характер і зміст дисертаційної роботи. В ній розглянуто сучасні проблеми відтворення робочої сили, досліджено функції заробітної плати та ступінь їх реалізації на кожному з етапів суспільного розвитку, доведено об'єктивну необхідність вдосконалення оплати праці. Поряд запропоновано методологічні підходи щодо визначення загального фонду оплати праці підприємства, в тому числі працівників апарату управління, диференціації його між різними категоріями працівників, висвітлено питання вдосконалення системи оплати праці на конкретних підприємствах. Результати дослідження можна звести до наступного:

2.1. Детально описано відтворювальну функцію заробітної плати. При цьому запропоновано класифікувати ступені відтворення таким чином:

- відтворення існування - це та кількість матеріальних благ, які необхідні для підтримання в незмінному стані процесу відтворення енергії, пов'язаної з фізіологією існування людини у випадку, коли вона не працює;
- просте відтворення - це кількість матеріальних та духовних благ, які необхідні працівнику для відтворення витраченої в процесі виробництва сили;
- повне відновлення - це кількість матеріальних та духовних благ, необхідних для відтворення витраченої в процесі виробництва сили та утримання і виховання однієї дитини;
- елементарне розширене відтворення - це та кількість матеріальних та духовних благ, яка необхідна для утримання та виховання однієї дитини, відновлення працівником витрачених сил та підвищення ним кваліфікації, оволодіння суміжними професі-

ями, для духовного розвитку;

- розширене відтворення - це така кількість матеріальних та духовних благ, яка необхідна для виховання та утримання більше однієї дитини, відновлення працівником витрачених в процесі виробництва сил, оволодіння суміжними професіями, підвищення кваліфікації, для духовного розвитку;

- суперрозширене відтворення - це кількість матеріальних та духовних благ, яка необхідна працівникові для утримання та виховання більше однієї дитини, відновлення витрачених в процесі праці сил, підвищення кваліфікації, оволодіння іншими професіями, духовного розвитку та забезпечення при цьому рівня нагромадження, що перевищує необхідний для розширеного відтворення.

Запропоновану в такий спосіб класифікацію видів відтворення робочої сили можна перенести на стан суспільного виробництва, що дозволить забезпечити відповідний вид відтворення в цілому, чи, принаймні, для більшості членів суспільства.

Послідовність переходу суспільного виробництва від одного виду відтворення до наступного характеризує етапи виходу із кризи. Кожному з них повинна відповідати своя система оплати праці, певний комплекс регуляторів. В дисертації викладено їх характеристику залежно від стану економіки, рівня розвитку матеріального виробництва та мети держави на кожному етапі розвитку.

2.2. Проаналізовано проблеми ціни робочої сили, необхідного і додаткового робочого часу і відповідно до цього створеного продукту. Зроблено висновок, що визначально має бути ціна реалізованої одиниці продуктивної сили працівника. При цьому ціна реалізованої одиниці однакового рівня продуктивної

сили є величиною постійною. Ціна реалізованої одиниці більш високопродуктивної сили є вищою і навпаки. Розрахункова вартість відпрацьованого конкретним працівником часу може бути визначена як добуток вартості одиниці продуктивної сили працівника (його потенціалу) на масу відпрацьованого часу.

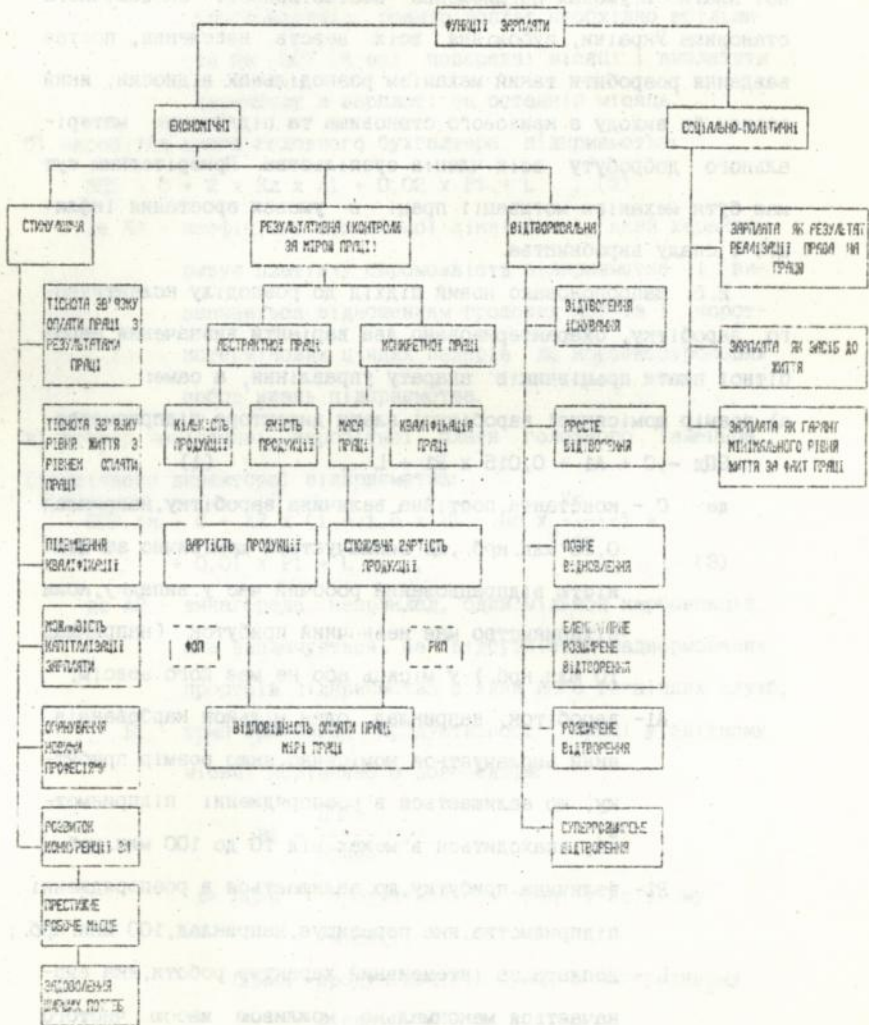
Вартість робочої сили є інтегральним показником конкретної і абстрактної праці, формалізувати який поки що не вдається (як і категорію споживчої вартості). Проте її розмір підтверджується при реалізації товару, на виготовлення якого витрачена праця. Отже, якщо жива праця витрачена і створений товар не реалізований, то суспільство не підтвердило, що втрати праці на цей товар носять суспільно-необхідний характер.

2.3. Розглянуто функції заробітної плати, класифікація яких подана на схемі.

Стимулююча функція заробітної плати реалізується тоді, коли більша кількість вкладеної праці адекватним чином винагороджується, якщо існує пряма залежність між матеріалізованою працею і розміром номінальної заробітної плати. Водночас нею повинні бути закладені механізми, які б спонукали працівників до високопродуктивної праці. Після реалізації продуктивної сили працівника, коли були створені нові споживча вартість та вартість, необхідно встановити, наскільки відхилився від розрахункового внесок конкретного працівника в цілому та у співвідношенні з суміжними працівниками, які створюють цю вартість. Таким чином, запропонована назва "результативна функція" є найбільш емкою, оскільки не залучає, а акумулює в собі суть всіх інших назв і найбільш глибоко та повно відтворює економічну суть однієї з функцій заробітної плати.

2.4. Досліджено історичну взаємодію людини та засобів

Схема функцій заробітної плати.



праці, здійснено оцінку напрямків реалізації функцій заробітної плати. В умовах поглиблення нестабільності економічного становища України, зuboжіння всіх верств населення, постає завдання розробити такий механізм розподільних відносин, який сприяв би виходу з кризового становища та підвищенню матеріального добробуту всіх членів суспільства. Приоритетним тут має бути механізм мотивації праці в умовах зростання інфляції і спаду виробництва.

2.5. Запропоновано новий підхід до розподілу колективного заробітку, охарактеризовано два варіанти визначення заробітної плати працівників апарату управління, а саме:

а) розмір щомісячної заробітної плати директора підприємства

$$ЗПд = C + A1 + 0,015 \times P1 + L, \quad (1)$$

де  $C$  - константа, постійна величина заробітку, наприклад 0,25 млн. крб., що виплачується щомісячно за повністю відпрацьований робочий час у випадку, коли підприємство має невзначний прибуток (наприклад 10 млн. крб.) у місяць або не має його зовсім;

$A1$  - заробіток, наприклад, один мільйон карбованців, який виплачується щомісячно, якщо розмір прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, знаходиться в межах від 10 до 100 млн. крб.;

$P1$  - величина прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, яка перевищує, наприклад, 100 млн. крб.;

$L$  - доплата за інтенсивний характер роботи, яка визначається максимально можливою масою чистого прибутку, що розрахунково може мати підприємство на протязі місяця. Величину доплати доцільно встановити в розмірі 80% від суми попередніх

складових заробітної плати. У випадку, коли підприємство інтенсивно функціонує на протязі трьох місяців, розмір доплат необхідно збільшити на 50% за всі попередні місяці і виплатити директору в зарплаті за останній місяць.

б) заробітна плата головного бухгалтера підприємства:

$$\text{ЗПб} = C + 2 \times \text{Кл} \times A1 + 0,02 \times P1 + L, \quad (2)$$

де Кл - коефіцієнт абсолютної ліквідності, який характеризує платіжну спроможність підприємства і визначається відношенням грошових коштів і короткострокових цінних паперів до короткострокових зобов'язань підприємства.

в) розмір чоміслочної заробітної плати головного інженера (технічного директора) підприємства:

$$\text{ЗПг. ін.} = C + A2 \times (1 + 1,5 \times B1 - \frac{Vr}{Vaar}) + 0,01 \times P1 + L, \quad (3)$$

де A2 - винагорода, наприклад, один мільйон карбованців, яка виплачується за відсутність наднормованих простоїв підприємства а вини його технічних служб;

B1 - темп зростання продуктивності праці у звітному місяці порівняно з попереднім:

$$B1 = \frac{\text{Пзв}}{\text{Пмин}}, \quad (4)$$

де Пзв - продуктивність праці у звітному місяці;

Пмин - продуктивність праці в попередньому місяці.

Nr - кількість рекламаций на продукцію у звітному місяці;

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

$V_r$  - обсяг продукції, на яку надійшли реєстрації у звітному місяці;

$V_{ar}$  - загальний обсяг реалізованої продукції у звітному місяці.

г) щомісячний заробіток заступника директора з комерційної роботи (комерційного директора) підприємства

$$ЗП_{дк} = C + A_1 \times \left( Z - \frac{Z_k}{Z_p} + 2 \times K_n \right) + 0,01 \times P_1 + L, \quad (5)$$

де  $Z_k$  - залишки нереалізованої продукції на кінець місяця;

$Z_p$  - залишки нереалізованої продукції на початок місяця.

д) розмір щомісячної оплати праці заступника директора з соціальних питань

$$ЗП_{дс} = C + 2 \times A_1 \times (1 - K_n) + 0,005 \times P_1 + L, \quad (6)$$

де  $K_n$  - коефіцієнт невідкладності вирішення соціальних проблем на підприємстві.

В свою чергу

$$K_n = \frac{Q_0 \times (Y + W)}{100}, \quad (7)$$

де  $Y$  - коефіцієнт плинності кадрів на підприємстві;

$W$  - коефіцієнт недокомплекту чисельності, який розраховується за формулою:

$Q_0$  - ступінь відриву підприємства у вирішенні соціальних питань від середніх умов регіону.

$$W = \frac{(R_{av} - R_{sp}) + R_{ok}}{R_{sp}}, \quad (8)$$

де  $R_{av}$  - звітна чисельність працівників;

$R_{sp}$  - спискова чисельність працівників;

$R_{ok}$  - чисельність тимчасових працівників;

Ступінь або глибину відриву від умов регіону у вирішенні

соціальних питань пропонується розраховувати таким чином:

$$Q_0 = \frac{D_0 + J_0 + E_0}{3}, \quad (9)$$

де  $D_0$  - відмінність у рівні середньої заробітної плати;

$J_0$  - відмінність у ступені механізації праці;

$E_0$  - відмінність у забезпеченості житлом.

Запропонований показник - коефіцієнт невідкладності вирішення соціальних питань - є критерієм необхідності вкладання ресурсів у розв'язок соціальних проблем, так як його зростання свідчить про погіршення соціального стану колективу.

е) розмір щомісячної заробітної плати головного юристконсульта підприємства

$$ЗП_{жк} = C + \frac{Сд-к}{S_{заг}} \times A1 + 0,05 \times P2, \quad (10)$$

де  $Сд-к$  - сальдо дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства;

$S_{заг}$  - сума загальної заборгованості підприємства в звітному місяці.

$P2$  - чистий прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства внаслідок претензійної та повзовної роботи юридичної служби (сальдо по отриманих та сплачених підприємством сумах по штрафних санкціях у взаєминах з контрагентами) у звітному місяці.

2.6. Доведено, що оплата праці кожного робітника повинна бути пов'язана з кінцевими результатами роботи первинних трудових колективів (ІПК) і участю персонально кожного, тобто з функцією реалізованого в кінцевих результатах діяльності кваліфікаційного потенціалу.

Дієвість зарплати, як засобу контролю за мірою праці і стимулу до праці, а також дієвість коефіцієнтів трудової участі (КТУ) можна істотно підвищити, якщо ПТК буде розподіляти не тільки премію і приробинок, а й всю зарплату по КТУ, але в врахуванням кваліфікації робітників, тобто в врахуванням реалізованого кваліфікаційного потенціалу (РКП), який розраховується за формулою:

$$\text{РКП} = \text{Тгс} \times \text{КТУ} \quad (11)$$

де Тгс - тарифний коефіцієнт або годинна ставка;

КТУ - коефіцієнт трудової участі робітника.

На основі КТУ і тарифної годинної ставки визначається величина заробітної плати окремого учасника ПТК:

$$\text{Апі} = \frac{\text{РКПі} \times \text{ФОПбр}}{\sum_{i=1}^n \text{РКПі}} \quad (12)$$

де РКПі - реалізований кваліфікаційний потенціал робітника;

ФОПбр - фонд оплати праці всього ПТК.

Запропонований варіант розподілу колективного заробітку буде досить ефективним лише тоді, якщо ПТК принципово оцінює трудовий внесок працюючих, коли допускаються значні відмінності в оплаті праці при неоднаковому внеску. Тому лише встановлення тісної залежності заробітної плати від трудового внеску, боротьба з урівнюванням в заробітках посилять активний вплив оплати праці на результати виробничої діяльності.

2.7. На прикладі конкретних підприємств проведено дослідження організації та стану оплати праці, виконані розрахунки по вастосуванню запропонованої методики до функціонування конкретного структурного підрозділу. Результати обчислень наведені в таблиці.

Порівняльний розрахунок розподілу заробітної плати  
згідно діючої системи і запропонованого варіанту.

ТАБЕЛИЙНИЙ НОМЕР РО- БІТНИКА	КОМІСІЯ- КАДІВНИЙ РОЗРЯД	ТІМНОВА КОЕФІ- ЦІЕНТ	КУ	РЕАЛІЗОВА- НА ЗАДА- ЧАЦЬКА ПОТЕНЦІАЛ (3x4)	ФОНД ПЛАТИ ПРАЦІ П Т К (ТІС.КРБ.)		ИНДИВІДУАЛЬНИЙ ЗАРОБІТНИЙ ПАТЯ ПРАЦІВНИКА (ТІС.КРБ.)				ВІДМІНЕННЯ В ІНДИ- ВІДУАЛЬНИЙ ЗАРОБІТ- НІ РОЗПОДІЛІННЯ ПО ЗАПРОПОНОВАНОМУ ВАРІАНТУ, ВІД ДІЮ- ЮЧОЇ СИСТЕМИ (11-10)
					ОСНОВНИЙ ЗАРОБІТОК	ПРЕМІАЛЬНИЙ ЧАСТИНА	ЗА ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ РОЗПОДІЛУ			ЗА ЗАПРОПОНОВА- НОМУ ВАРІАН- ТУ РОЗПОДІ- ЛУ	
							ТАРИФ	ПЕНІЯ	ВСЬОГО		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	V1	1,8	1,0	1,800	10715	2635	1160,45	209,45	1490,00	1747,60	+297,60
2	V1	1,8	0,8	1,440	-	-	1160,45	231,65	1392,10	1399,20	+6,10
3	МАСТЕР	2,0	0,9	1,800	-	-	1209,40	240,50	1530,00	1747,80	+147,80
4	V1	1,0	0,5	0,900	-	-	1160,45	145,75	1305,75	875,90	-431,35
5	V	1,54	0,9	1,386	-	-	992,85	240,50	1255,45	1345,00	+92,35
6	V	1,54	0,8	1,232	-	-	992,85	231,55	1240,50	1176,20	-28,30
7	IV	1,34	1,0	1,34	-	-	863,90	289,45	1153,45	1361,10	+147,65
8	IV	1,34	0,8	1,072	-	-	863,90	231,55	1105,55	1040,90	-54,65
9	III	1,17	1,0	1,190	-	-	727,20	297,45	1036,80	1195,50	+98,70
10	III	1,19	0,7	0,833	-	-	727,20	202,42	969,90	806,60	-161,10
11	III	1,08	0,7	0,756	-	-	727,20	202,42	999,05	754,00	-164,95
ВСЬОГО	-	16,52	9,1	13,749	10715	2635	10715,00	2635,00	13780	13350	0

Концептуально нові підходи до вирішення деяких методологічних і методичних проблем формування нової системи оплати праці на рівні підприємства, закладені в роботі, дозволяють зробити наступні висновки:

- діюча система оплати праці на державних підприємствах не забезпечує повної дії стимулюючої функції заробітної плати;
- доля постійного гарантованого заробітку в структурі заробітної плати не повинна бути більшою половини заробітку, а його величина мусить бути зменшена до законодавчо встановленого мінімуму;
- змінна складова заробітної плати повинна бути пов'язана в результатами роботи колективу і відповідати фактичному внеску працюючого в досягненні результату;
- підвищення заробітної плати слід вести лише за рахунок збільшення суми і долі змінної складової;
- розмір заробітної плати працівника може бути меншим, ніж передбачений тарифною сіткою (посадовим окладом), якщо показники його роботи за власної вини нижчі, ніж передбачені кваліфікаційними вимогами.

Розширення функцій заробітної плати, як на цьому наголошується в дисертації, дозволить підвищити її дієвість як інструменту зростання ефективності праці.

Вдосконалення системи заробітної плати полягає в посиленні диференціації оплати праці: хто працює більше і якісніше, повинен і отримувати відповідну винагороду. Важливо, щоб у всіх випадках заробітна плата була заробленок, тобто основою в організації оплати праці має бути лише реалізований кваліфікаційний потенціал працівників.

Запропонована методика поліпшення оплати праці робітни-

ків сприятиме повнішій реалізації стимулюючої функції і функції контролю заробітної плати за мірою праці.

Опрацьовані і викладені в дисертації методологічні та методичні підходи можуть бути використані для підприємств всіх видів та форм власності.

### 3. ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ПУБЛІКАЦІЙ АВТОРА.

1. Целевая программа создания системы ускорения развития промышленности строительных материалов СССР// Москва, ВНИИцентр НИИ, №1851.4:67,1988/ в співавторстві 6,0 др. арк., особисто автора 2,3 др. арк.
2. Анализ функций заработной платы//Ровно, МТ ЦНТИ Укр. НИИНТУ, 1989/ в співавторстві 1,0 др. арк., особисто автора 0,5 др. арк.
3. Основные направления совершенствования оплаты труда в НПК// Донецк, научно-практическая конференция, 1989// С,1 др. арк.
4. Разработка рекомендаций по совершенствованию нормирования и оплаты труда в НПО "Укрцемг-момент">//Москва, ВНИИ центр НИИ, №87002131Г,1988/ в співавторстві 2,3 др. арк., особисто автора 0,5 др. арк.
5. Совершенствование оплаты труда. Рекомендации по повышению эффективности водохозяйственного строительства и использования водных ресурсов//Ровно, областное правление НЭО, 1989/ 0,1 др. арк.
6. Предложения по совершенствованию оплаты инженерного труда. Рекомендации по повышению эффективности водохозяйственного строительства и использования водных ресурсов//Ровно, областное правление НЭО, 1990/ С,1 др. арк.

Кушнір Н. В. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.01 - экономика промышленности, Киевский экономический университет, Киев, 1995г.

Защищается 6 научных работ, в которых обоснована необходимость совершенствования распределения коллективного заработка, исходя из условия полной реализации экономических функций заработной платы - стимулирующей, результативной и воспроизводственной. Предложена схема изменения подходов к формам и системам оплаты труда на различных этапах выхода Украины из кризиса. Разработан новый критерий для формализованного определения размера индивидуального заработка - реализованный квалификационный потенциал. Предложена методика расчета размера оплаты труда для руководящих работников предприятия в зависимости от размера прибыли, которая остается в распоряжении предприятия.

Ключові слова: розподіл колективного заробітку, індивідуальна заробітна плата, реалізований кваліфікаційний потенціал.

Kushnir N.B. The lines of improving work payment at an enterprise. Thesis for presenting a doctor's degree of master of ekonomikal sciences for a speciality 08.07.01 - economics of industry. The Kiev university of Economics.

6 scientific works are submitted in which the necessity of the improvement in dividing the collective earnings is motivated under conditions of complete realization of economical functions of the wages - stimulating, resulting and reproducing. The scheme is presented of changing the approaches to the forms and systems of work payment at different stages of Ukraine's coming out of the crises. There has been worked out a new criteria for the formalized determination of the individual wage amount - the realized qualified potential. There are suggested new ways of the caloulations of the work payment amount for an enterprise executives depending on the amount of the income which remains at the disposal of the enterprise.

Зам. 266-100 прии. Підписано до друку 03.04.35р.  
ВОН Рівненського управління статистики



258723

AB 32.268

**AB 32.268**