

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ТЕРЕХОВА НАДІЯ ЕДУАРДІВНА

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ
ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Спеціальність 08. 06. 01 — Економіка підприємств та
форми господарювання

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

ХАРКІВ 1995

Дисертацією є рукопис.

АВ 32.339

Робота виконана на кафедрі економіки, організації та мотивації праці Харківського державного економічного університету,

Науковий керівник: кандидат економічних наук,
професор В. І. ВІДСОТА

Офіційні опоненти: доктор економічних наук,
професор В. П. БАБІЧ
кандидат економічних наук,
доцент В. І. ІВАНОВА

Провідна організація: Харківський державний
політехнічний університет

Захист відбудеться «*1*» *червня* 1995 р. о 13.00 на засіданні спеціалізованої Ради, шифр Д 02. 12. 02 по присудженню наукового ступеня кандидата економічних наук у Харківському державному економічному університеті: 310001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці університету.

Автореферат розісланий «*29*» *квітня* 1995 р.

Вчений секретар спеціалізованої ради, кандидат економічних наук, доцент

Віт
А. В. БАРАНОВ.

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00754661 (Т)

ЛННБ ім. В. Стефаніка
АН України

AB - 32.559

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ. Трудова мотивація має мету підвишити зацікавленість робітників у ефективній праці і, як наслідок, дати можливість повніше задовільнити їх особисті потреби та розширити ринок благ. Мотиви та стимули слід розглядати як складові елементи соціально-економічного механізму регулювання оплати праці, підвищення зацікавленості трудових колективів у зростанні виробництва та підвищення продуктивності праці. У дірчих формах та системах заробітної плати, що були розроблені в час прагнення будь-якою ціною підвишити обсяги виробництва, недостатньо стимулюються підвищенням кваліфікації, майстерності, якості та інших складові частини особистої праці.

Досліджуваній проблемі в економічній літературі приділено достатню увагу в роботах таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як О.М. Мороз, В.П. Хайкін, Л. Зайверт, В.П. Ігнатюшкин, Ч. Макмілан, К. О'Дел, Ісікава Жаору, Я. Монден, П. Порене, Я. Стінглер та деякі інші. Але існує ряд питань, які потребують подальшого теоретичного, методичного і практичного вирішення. До них перш за все належать: розробка наукових рекомендацій щодо формування гнучких систем оплати і стимулювання праці, формування нормативних витрат праці на всі нормувальні процеси, переходи та операції з урахуванням особливостей виробництва, оцінки впливу інфляційних процесів та інші. Потребується створення конкретної методики оцінки особистих здібностей кожного робітника на підприємстві, що формується під впливом матеріальних та соціально-економічних інтересів, кон'юнктури ринку та інших факторів. Все вище викладене обумовило вибір теми дослідження та його зміст.

1.2. Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у виявленні закономірностей формування індивідуальних мотивів та стимулів до праці, розробці методичних і практичних пропозицій по якісному і кількісному порівнянню розмірів оплати і здобутків праці в конкретних умовах виробництва. Для досягнення цієї мети вирішено такі задачі:

- розглянуто теоретичні та методичні питання, пов'язані з стимулюванням праці в країнах з розвинутою ринковою економікою;
- проаналізовано сучасний стан організації заробітної плати робітників на підприємствах з різними формами власності;
- розроблені теоретичні і конкретні практичні рекомендації по удосконаленню механізму реалізації гнучких систем оплати і стимулювання праці на підприємствах.

1.3. Предмет та об'єкт досліджень. Предметом дослідження є окремі сторони і складові елементи організаційного та соціально-економічного механізму формування матеріальної зацікавленості робітників в кінцевих здобутках своєї праці в сучасних умовах. Об'єктом дослідження були підприємства України і країн СНД по виробництву оптики та медичного інструменту.

1.4. Загальна методика дослідження. Теоретичну і методологічну основу досліджень склали: сучасна економічна теорія, яка розроблена вітчизняними та зарубіжними вченими, закони і нормативні акти України по оплаті праці. Джерелами інформації

послужили: вітчизняна та зарубіжна література з організації, психології і моделювання трудової діяльності, відомчі матеріали з питань організації оплати праці, статистичні дані, розробки і результати науково-дослідних робіт, виконаних за участю автора. В процесі дослідження використані методи системного аналізу, економіко-математичного моделювання, статистичних групувань та інші.

1.5. Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що:

- обґрунтовано необхідність розробки гнучких систем оплати праці робітників з урахуванням їх особистих здібностей на підприємствах серійного виробництва;
- встановлено якісний і кількісний взаємозв'язок складових частин результативності особистої праці з розмірами заробітної плати;
- розроблено систему показників, які оцінюють особистий вклад робітника в кінцеві результати його праці;
- запропоновано метод формування особистої оплати з урахуванням рівня ефективності праці робітника, що синтезує різноманітні форми і системи заробітної плати;
- розроблені методичний підхід та аналітичні методи бальної оцінки особистого трудового вкладу та гнучкий модуль, який характеризує співвідношення його складових елементів з результатами роботи окремого робітника.

1.6. Практичне значення дисертації полягає у можливості більш обґрунтованого використання соціально-економічного регулювання розмірів заробітної плати з урахуванням витрат і кінцевих результатів праці.

1.7. Апробація роботи і реалізація результатів дослідження. Одержані результати і методичні розробки застосовані на оптико-механічних підприємствах та підприємствах медінструменту. Вони прийняті за основу при оцінці особистих результатів окремих робітників, і запропоновані Міністерству машинобудування, військово-промислового комплексу та конверсії України. Апробація проходила у ВО "Ізюмський оптико-механічний завод". Основні положення та висновки дисертаційної роботи доповідались і знайшли підтримку на науково-практичних конференціях /м. Іжевськ, 1991 р., м. Хмельницький, 1993 р., м. Харків, 1993, 1994 рр. /. З теми дисертації опубліковано 5 робіт загальним обсягом 0,5 др. а.

1.8. Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох глав і висновку, які містять 167 сторінок машинописного тексту, 17 таблиць та рисунків, список літератури із 78 найменувань.

1.9. Короткий зміст дисертації. У вступі обгрунтована актуальність теми дослідження, визначені її ціль та задачі, визначені наукова новизна та практичне значіння одержаних результатів.

У першій главі "Системи оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою" міститься аналіз особливостей формування оплати праці робітників на зарубіжних підприємствах, розкрито необхідність вирішення проблеми створення соціально-економічного механізму матеріального стимулювання з урахуванням особистих здібностей робітника.

У другій главі "Головні тенденції застосування систем оплати праці" критично розглянуті діючі системи оп-

лати та стимулювання праці на оптико-механічних підприємствах. Розкриті методичні основи моделювання показників багатofакторної продуктивності праці та головні напрями їх застосування у виробництві.

У третій главі "Обґрунтування гнучких систем оплати та стимулювання праці на підприємствах оптико-механічного виробництва" розроблено методичний підхід до визначення системи показників особистого вкладу робітника в кінцеві результати його праці; розкрито зв'язок між гнучкими системами оплати з багатofакторною продуктивністю праці. Запропонована методика оцінки ефективності гнучких систем оплати і стимулювання праці.

- У висновку викладені основні положення та узагальнені результати проведених досліджень.

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ І РЕЗУЛЬТАТИ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Проаналізована діюча система мотивації праці робітників на підприємствах з різними формами власності та обґрунтована необхідність застосування гнучких систем оплати і стимулювання праці.

У порівнянні з країнами, що мають розвинуту ринкову економіку, сучасні форми і системи заробітної плати відрізняються консерватизмом їх складових частин. Таке положення в значній мірі пов'язано з відставанням вітчизняних теоретичних розробок по застосуванню гнучких систем з більшим мотиваційним ефектом. У відомих дисертацтв наукових дослідженнях за кордоном, як правило, розглядаються перш за все питання, що пов'язані з визначенням умов найбільш раціональ-

ного використання гнучких систем оплати і стимулювання праці, методичні основи побудови і розвитку їх окремих елементів. Сучасні умови переходу України до ринкових відносин вимагають подальшого подолання існуючого розриву між заробітною платою і результатами праці. Для цього потрібні: розробка нових підходів до застосування тарифної системи і норм праці; пошук рішень по забезпеченню гнучкості у використанні окремих елементів і співвідношень мотивації праці.

2.2. Розроблено метод якісної і кількісної оцінки визначення частки особистого трудового вкладу робітника в кінцеві результати праці.

Автором дисертації розроблена і запропонована модель формування особистої оплати праці, яка диференціює та синтезує різноманітні форми її організації. Такий підхід означає, що треба враховувати вплив кожного суттєвого елемента ефективності праці на співвідношення окремих складових частин заробітної плати. До таких елементів віднесені: кваліфікація робітника і його майстерність, якість праці, її продуктивність та інтенсивність, новизна і додаткові вимоги до якості продукції, економічність праці, особистий вклад робітника в технічне забезпечення праці та інші. Така оцінка елементів повинна проводитись на підставі єдиної тарифної сітки робіт підприємства. Розрахунок ведеться в балах за допомогою гнучкого модуля, який дає можливість об'єктивно оцінити особистий трудовий вклад робітника. Для цього потрібна інформація по кожному робочому місцю, яка одержується з використанням оціночних аркушів, оброблюваних на ЕОМ. Ціна бала по підприємству розраховується як різниця між фондом оплати праці і фондом міні-

мальної заробітної плати, яка поділена на суму бальних оцінок по робочих місцях.

Як видно, зазначений показник залежить від коштів на оплату праці. Тому резерв зростання заробітної плати міститься в зростанні одержаного прибутку. Заробітна плата працюючого розраховується як добуток ціни бала по підприємству на кількість балів. До одержаного результату додається мінімальний розмір оплати праці і визначає кінцеву величину заробітної плати. Запропонований метод розрахунку заробітної плати більш об'єктивно взаємозв'язаний з особистим трудовим вкладом робітника, ніж з використанням коефіцієнту трудової участі. Він забезпечує випереджуюче зростання ефективності праці у порівнянні з заробітною платою, а також стимулює використання всіх елементів вищезазначеної оцінки. При цьому підприємства спроможні модифікувати метод стосовно до конкретних умов, з точки зору їх складності, тяжкості і таке інше. Взагалі абсолютний розмір тарифного заробітку одного й того ж розряду по підприємствах може бути неоднаковим. Він залежить від ціни одного бала, який в свою чергу, від коштів підприємства на оплату праці.

2.3. Розроблено гнучкий модуль оцінки елементів ефективності праці та принципи побудови сдиної сітки робіт підприємства. Елементи для ефективності оцінки особистої праці та їх діапазон бальної оцінки закладаються в гнучкий модуль Пропонований склад елементів для оцінки індивідуальної якості робітника може змінюватися в залежності від умов виробництва та спільних рішень адміністрації і профспілки підприємства. Зміна інтервалу кожного елемента приводить до

збільшення або зменшення їх числа і діапазону співвідношення. Однаковий інтервал можуть мати декілька різних елементів. Розроблені гнучкі модулі в залежності від ситуації можна змінювати в кожному структурному підрозділі. При цьому більш важливому елементу задають вищі значення за шкалою в порівнянні з іншими. Такими елементами модуля перш за все є кваліфікація і майстерність робітника, а також складність робіт, які практично не розраховувались. Кваліфікація при цьому розглядається як база визначення майстерності робітника і його особистих здібностей. Крім того, кваліфікація і складність не порівнюються, що має місце в ряді робіт вчених економістів, а виступають як окремі елементи, де складність - об'єктивна характеристика праці зі своїми складними функціями.

Запропонована єдина мережа робіт, яка служить базою для розробки гнучкого модуля, складається з переліку категорій робітників, які розподілені на кваліфікаційні групи. Всього таких груп п'ятнадцять. Відповідні їм вишки співвідношень мають інтервали 0.25, 0.50, 0.75 тощо. Табл. 1. Чим більший інтервал, тим більше зростають можливості для оцінки праці /значення інтервалу приймаються за бали/. Розрив, /"Вишка"/ в оплаті праці /I -XV/ повинен бути достатнім для стимулювання праці різноманітної складності. У даному випадку раціональними є співвідношення 1:4, 1:5.

2.4. Теоретично і практично обґрунтовано зв'язок між показниками продуктивності праці та гнучкими системами оплати. Продуктивність праці слід вважати найбільш важливим показником, який визначає економічну ефективність народногосподарського комплексу. Цей показник можна

використати також для вимірювання результату у співвідношенні з витраченими ресурсами. Але виробіток на одного робітника можна збільшити не тільки внаслідок кращої організації виробництва, але й за рахунок нарощування технічної оснашеності живої праці. В зв'язку з цим в практичних розрахунках використовуються багатофакторні показники продуктивності праці, в знаменнику котрих міститься змішана оцінка. В одній частині - поточні витрати, а в іншій - обсяг використаних ресурсів. Розрахунок ведеться за допомогою дискретної апроксимації рівняння Торнквіста:

$$In \frac{Q(t)}{Q(t-1)} = In \frac{A(t)}{A(t-1)} + Wk In \frac{K(t)}{K(t-1)} + Wl In \frac{L(t)}{L(t-1)} \quad (1)$$

де, Q - обсяг виробництва,

A - загальний фактор продуктивності праці,

Wk - коефіцієнт еластичності випуску по капіталу,

Wl - коефіцієнт еластичності по живій праці,

K - затрати основного капіталу,

L - затрати живої праці.

Проведеними дослідженнями виявлена залежність багатофакторних показників продуктивності праці від елементів гнучких систем оплати праці. Якщо врахувати, що ціна одного бала для окремих елементів модуля залежить від динаміки продуктивності праці, то отримуваний ефект впливає на величину $Q = F(K, L, t)$. При цьому змінюються коефіцієнти Wk і Wl, що веде до загальної зміни рівняння. Це впливає також на отримуваний підприємством прибуток і в кінцевому результаті на стан ЦБ /ціна одного бала/.

Продуктивність праці за своєю сутністю виступає у вигляді чиннику, що коригує прибуток в умовах інфляції. Так як витрати на постійний та змінний капітал якісно рівнознач-

ні, якщо допускається їх технологічна взаємозамінність. то найбільш раціональними в цих умовах виступають багатофакторні показники, в знаменнику яких містяться не тільки витрати на робочу силу, а й постійний капітал.

При оновленні продукції та високих вимогах до її якості збільшуються витрати на оплату висококваліфікованих робітників розумової, творчої, а не фізичної праці, тому неминуче повинен змінюватися і спосіб оцінки результатів праці.

2.5. Досліджено механізм взаємозв'язку індивідуальної норми праці і її результатів з використанням систем ЕОМ
Пошук більш науково обгрунтованих методів якісної та кількісної оцінки трудового вкладу робітника до колективного результату потребує розробки і використання нормативної бази. Тільки на підставі співвідношення фактично досягнутих і нормативних витрат праці можна зробити висновок про трудові зусилля працівника і ефективність його праці. Разом з цим потрібне точне визначення фактичних витрат праці робітника на виконання конкретної операції. Тільки такий, якісно новий, підхід дозволить достатньо точно визначити трудовий вклад і встановити відповідний розмір заробітної плати. Кінцевим результатом застосування такого механізму оцінки витрат праці повинна стати оптимальна особиста норма відповідно до здібностей і потреб певного робітника. Практичним результатом його реалізації слід вважати побудову двох систем визначення ємкості праці за планом /за рисунком/ виробів /АСОТЕ/ і визначення нормативів виробничих витрат /АСОЕН/. АСОТЕ, в свою чергу, складається з двох спеціалізованих підсистем: розрахунку ємкості праці збірних робіт /АСРП/ і нормуван-

ня за рисами дрібниць /АСНРД/. Послання трудових нормативів з економічними дозволить одержати вичерпну інформацію про вартість окремих переходів, операцій і всього технологічного процесу. Як наслідок, стає можливим визначити собівартість окремих видів робіт і рентабельність робочих місць.

Розроблені нормативи в рамках інтегрованих АСОЕ і АСОЕН слід вважати суттєвим кроком розвитку в напрямі автоматизації планування. Підсистема, яка реалізує діалог з технологом, дозволяє уточнити розрахунок норм часу по операціях. В системі нормування витрат і визначення результатів праці можна розглядати увесь цикл проходження ідеї від її зародження до реалізації. У проектуванні технології праці цього циклу полягає одне з головних завдань в нормуванні. Процеси розробки різними категоріями службовців /конструкторами, технологами, економістами, постачальниками тощо/ різних рішень визначають витрати і результати розумової праці. Для цього потрібне глибоке знання функціональних обов'язків кожної категорії службовців, які беруть участь у створенні виробів. Для автоматизованого нормування їх праці корисно поєднати нормативну базу із системою нормативів робітників. В самій автоматизованій системі проектування і нормування розумової праці /АСПН-УП/ повинна також визначатися норма витрат праці. Необхідно, щоб АСПН-УП входила до складу автоматизованої системи проектування і нормування праці /АСПНП/. Автоматизована обробка визначення заробітної плати, що написана мовою СВОО SLIPPER 5, послання її з мовою АСНРД, АСРПР, АСОЕН та АСПН-УП у плані з АСПН дає можливість обґрунтовано і цілком достовірно оцінити трудовий внесок працівника.

Служба мережа РОБІТ на підприємстві

Таблиця N 1

№ п/п	Категорія виробничих	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
		1.0 1.25	1.25 1.50	1.51 1.75	1.76 2.0	2.01 2.25	2.26 2.5	2.51 2.75	2.76 3.0	3.26 3.50	3.51 3.75	3.76 4.0	4.01 4.25	4.26 4.5	4.5 4.75	4.76 5.0
1.	Робітники	x	x	x	x	x	x	x								
2.	Службовці	x	x	x												
3.	Техніки усіх фахів				x	x	x									
4.	Фахівці						x	x	x	x						
5.	Керівники виробничих підрозділів /начальники цехів, відділів, майстер/							x	x	x						
6.	Директори підприємств Зам. директора Голов. інженер Голов. технолог Голов. бухгалтер тощо									x	x	x				
7.	Директори об'єднань /керівник управління тощо/												x	x	x	x

2.6. Розроблені методичні рекомендації щодо викорис-
тання гнучких систем оплати і стимулювання праці на підпри-
ємствах. Для використання гнучких систем оплати праці необ-
хідно перш за все забезпечити тісний зв'язок між рівнем
зарплати, продуктивністю праці та ефективністю виробництва.
Доля змінної та стабільної частин оплати праці повинна змін-
юватися в залежності від продуктивності останньої і величини
прибутку. Кожен робітник повинен мати можливість одержати
більш високу зарплату в залежності від результатів своєї
праці. Підприємства і профспілки не повинні використовувати
при визначенні величини зарплати зовнішні по відношенню
до фірми фактори /вартість життя, ситуація в галузі та інші/
При гнучкій системі оплати стабільна частина повинна склада-
ти відносно невелику частину загального заробітку. Збільшен-
ня зарплати пов'язується з продуктивністю і ефективністю

3. Основні положення дисертації представлені
в таких опублікованих роботах:

- 3.1. Видсота В. И., Лукашов С. В., Терехова Н. Э.. Развитие хо-
зяйственного расчета в службе главного энергетика. - Тез.
докл. Всесоюзной научно-практич. конф. Актуальные проблемы
организации и нормирования труда при переходе к рынку. -
Ижевск, ИПИ. 1991. С. 53-54.
- 3.2. Видсота В. И., Терехова Н. Э.. Проблемы организации оплаты
труда при переходе к рыночной экономике. - Тез. док. Ук-
раинской научно-практич. конф. Проблемы экономики и труда.
Хмельницкий, ЦНТИ. 1993. С. 74-76.
- 3.3. Терехова Н. Э.. Формирование и развитие трудовой мотивации
в оптико-механическом производстве. - Харьков, ХАРПНТЭИ.

1994. 2с.

3.4. Терехова Н.Э., Видсота В.И. Гибкие системы оплаты и стимулирования труда. - Тез. докл. Украинской научно-практич. конф. Экономика и кадры Украины. - (Харьков, - 27-28 сент. 1994 г) - Харьков, 1994. С. 77.

3.5. Терехова Н.Э. Подходы к формированию индивидуальной оплаты труда. - Харьков, ХАРПНТЭИ, 1995. 4с.

ANNOTATION.

Terekhova N.E.

"Substantiation of Flexible Systems of Labour Remuneration and Stimulation".

The dissertation in the form of manuscript is submitted for the scientific degree of the Candidate of Science (Economics) in speciality 08.06.01 "Economics of Enterprise and Forms of Management" Kharkov State University of Economics Kharkov 1995.

The author defends the methodical thesis and recommendations on working out the common methodology of estimating a worker's individual contribution. This methodology is being proposed to the Ukraine Ministry of Machine-Building, Military-Industrial Complex and Conversion. Flexible systems of worker's labour remuneration and stimulation are being substantiated, the optic-mechanical production taken as a model.

The organizational economic and social terms for formation of remuneration systems and mechanisms of workers' labour stimulation at enterprises of different property forms are being investigated.

The results of the investigations carried out at the Izyum Optic-Mechanical Plant, Kharkov region are proposed and implemented.

The principal theses of the dissertation are published in the following papers.

АННОТАЦИЯ

Терехова Н.Э. "Материальное стимулирование продуктивности труда на промышленных предприятиях".

Диссертация в виде рукописи на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01. "Экономика предприятий и формы хозяйствования". Харьковский государственный экономический университет. Харьков 1995 г. Защищаются методические положения и методические рекомендации по оценке индивидуального вклада работника, предложенной министерству машиностроения, военно-промышленного комплекса и конверсии Украины. Обоснованы гибкие системы оплаты и стимулирования труда работников на примере оптико-механического производства.

Исследованы организационные и социально-экономические условия для формирования систем оплаты и механизмов стимулирования труда работников на предприятиях различных форм собственности.

Предложены и внедрены результаты исследований на Изюмском ПО "Оптико-механический завод" Харьковская область.

Ключові слова: індивідуальний внесок, заробітна плата, продуктивність праці, гнучкі системи, стимулювання, модуль, підприємство.

ТЕРЕХОВА НАДІЯ ЕДВАРДІВНА

Матеріальне стимулювання продуктивності праці
на промислових підприємствах

Спеціальність 08.06.01 " Економіка підприємств і
форми господарювання "

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Відповідальний
за випуск
доктор економічних наук
професор

Сивий В. Б. Сивий

Підписано до друку 18.04.95р. формат 60 х 84/15 Друк офсетний
Папір друкарський К1, Обсяг 1,0 д.а. Замовлення № 85
Тираж 100 прим. Безкоштовно.

РВВ ХДЕУ, 310001, Харків, пр. Леніна, 9а



448328

AB 32.339

AB 32.339