

**Findings.** We have developed the TTO economic monitoring rate system and classified it into following groups: research and development activity results within technology platforms; financing of research and development projects involved into TTO for further introduction to production; intellectual property protection rate secured by TTO; activity rate of TTO; effectiveness of TTO activity.

**Originality.** The methodical approach in TTO activity economic monitoring has become more developed and involves five business activity research directions: research and development activity results within technology platforms; financing of research and development projects involved into TTO for future introduction to manufacturing; intellectual property protection rate secured by TTO; activity rate of TTO; effectiveness of TTO activity, which will

help to determine special features of activity of such offices within technology platforms.

**Practical Value.** Monitoring results will help to analyze TTO performance and use it in creating approaches for future transfer technology determination, publish reports about TTO activity for promoting and involving new customers into cooperation. Economic monitoring of TTO activity key goal is to carry out control function in organizations' management.

**Keywords:** *economic monitoring, technology transfer, technology transfer office, technology platform, infrastructure innovation*

*Рекомендовано до публікації докт. екон. наук І.Б. Скворцовим. Дата надходження рукопису 15.10.12.*

УДК 658: 622.272

О.В. Калініченко, канд. екон. наук, доц.

Державний вищий навчальний заклад „Криворізький національний університет“, м. Кривий Ріг, Україна,

## ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЗАСОБУ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

O.V. Kalinichenko, Cand. Sci. (Econ.),  
Associate Professor

State Higher Educational Institution "Krivoy Rog National University", Krivoy Rog, Ukraine

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE LABOUR REMUNERATION SYSTEM FORMATION AS ONE OF THE WAYS OF PROVISION OF INCENTIVES FOR MINE WORKERS

**Мета.** Метою роботи є вдосконалення теоретичних та методичних положень щодо мотивації персоналу та розробки систем оплати праці, що є основою для узагальнення висновків і рекомендацій для подальшого розвитку менеджменту на підприємствах.

**Методика.** Для вдосконалення теоретичних та методичних положень щодо мотивації персоналу та розробки систем оплати праці використовувались загальнонаукові й спеціальні методи дослідження: метод критичного аналізу й узагальнення теоретичних досліджень, метод системного підходу, метод економіко-математичного моделювання. Забезпечення оперативності й точності розрахунків здійснювалось на EOM у редакторі Windows XP Professional, Excel 7.0.

**Результати.** Доведено, що механізм оплати праці працівників повинен бути органічно вбудованим у стратегію розвитку гірничодобувних підприємств і бути основним об'єктом удосконалення систем управління персоналом у сучасній економічній ситуації.

**Наукова новизна.** На основі концепції гнучкого тарифу було вдосконалено так звану динамічну модель заробітної плати. Згідно з цією моделлю, тариф має нести основне стимулювальне навантаження. За оптимальну структуру заробітної плати взято структуру, що має такі пропорції: тариф – 85%, періодична премія за індивідуальні досягнення – 10% і премія за результати діяльності підприємства в цілому – 5%. Періодичне преміювання має стимулювати працівників докладати додаткових зусиль, пов'язаних з опануванням нової техніки й технології, запровадженням нових форм організації праці, оволодінням суміжними професіями, прийомами роботи тощо, що закладають базу (основу) підвищення продуктивності праці.

**Практична значимість.** Запропонована принципова схема формування системи оплати праці працівників у взаємозв'язку зі стратегією управління розвитком гірничодобувних підприємств, що є сукупністю окремих взаємопов'язаних компонентів, які спрямовані на задоволення потреб робітників та інтересів роботодавців і відповідають загальній Концепції інноваційного розвитку України.

**Ключові слова:** *система оплати праці, мотивація, стратегія, менеджмент, гірничодобувне підприємство*

**Проблема та її зв'язок із науковими та практичними завданнями.** Теоретичні дослідження та

практичний досвід дають змогу стверджувати, що механізм оплати праці на гірничодобувних підприємствах органічно вбудований у стратегію розвитку і є

основним об'єктом удосконалення систем управління персоналом у сучасній економічній ситуації.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теоретичні та методичні проблемні питання з розробки та впровадження ефективної тарифної системи оплати праці та пов'язані з цим конкретні прикладні аспекти постійно знаходяться в полі зору вітчизняних і зарубіжних науковців. Проблеми формування показників праці та заробітної плати за національними стандартами безпосередньо на підприємствах галузі висвітлені в економічній науці. Дослідженням цієї проблеми займалися вчені – економісти: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Череп А.В., Тарасенко Н.В., Мних Є.В., Чумаченко М.Г., Івахненко В.М., Івахненко С.В., Малога Н.М., Бутинець Т.А., Гура Н.О., Ткаченко Н.М., Богиня Д.П., Грیشнова О.А., Махсма М.Б., Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григорєва М.І., Шквір В.Д., Писарєвська Т.А. та інші.

Вирішенню загальної проблеми розробки організаційно-економічного механізму оплати праці присвячені дослідження відомих вітчизняних учених Л.М. Варави, Бандури Р.А., М.І. Долішнього, Нусинова В.Я., Турило А.М., Чорноморченко І.С. та ін.

Однак становлення нових систем оплати праці носить не завжди системний характер. Питання формування фонду заробітної плати розглядається відокремлено від інших аспектів діяльності господарчих суб'єктів.

Водночас недостатньо розробленими залишаються питання формування ефективної тарифної системи оплати праці персоналу підприємства, що повинна бути адекватною сучасним умовам господарювання, вимогам забезпечення конкурентоспроможності товарів галузевої специфіки при ефективній системі матеріальної мотивації працівників підприємства. Не знайшли достатнього висвітлення в науковій літературі теоретичні аспекти та методичні підходи до розробки комплексу організаційно-економічних заходів, спрямованих на вдосконалення тарифної системи оплати праці персоналу. Сучасний стан проблеми розробки ефективної тарифної системи оплати праці за умов ринкової економі-

ки потребує систематизації та узагальнення її теоретико-методичних і прикладних аспектів.

При цьому рівень заробітної плати на Україні залишається одним із найнижчих у Європі. Доля зарплати в собівартості продукції складає на підприємствах з відкритим способом розробки родовищ – 12–16%, на підземних підприємствах 24–27%. У той же час, в Європейських країнах доля зарплати складає до 50%.

**Постановка завдання.** Метою роботи є вдосконалення теоретичних та методичних положень щодо мотивації персоналу та розробки систем оплати праці, що є основою для узагальнення висновків і рекомендацій для подальшого розвитку менеджменту на гірничодобувних підприємствах.

**Викладення матеріалу та результати.** Важливою складовою частиною економічної стратегії підприємства є стратегія стимулювання праці робітників. Головною метою цієї стратегії є заохочення всіх робітників підприємства на досягнення не проміжних, а кінцевих результатів діяльності за визначений строк. Ця стратегія призначена поєднати заходи, що спрямовані на підвищення продуктивності праці та ефективності використання всіх видів ресурсів, покращення якості продукції та інше.

Розміри, порядок нарахування й виплати заробітної плати регулюється чинним законодавством України, відповідними Указами та постановами, галузевими інструкціями.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів за галузями народного господарства.

Головну, домінуючу роль матеріальних мотивів підтверджують дані таблиці. Майже половина працівників вважають головною умовою підвищення трудової активності – підвищення заробітної плати. Важливою мірою, з точки зору працівників, є підвищення за посадою та преміювання за якість праці.

Таблиця

Оцінка умов підвищення трудової активності персоналу, %

Умови підвищення трудової активності	Обслуговуючий персонал	Адміністрація	Службовці	Робітники
1. Підвищення заробітної плати	47,3	21	37	44
2. Підвищення за посадою	13,2	18	12	7
3. Одержання житла	1,8	6	9	7
4. Створення кращих умов праці	9,8	18	7	6
5. Можливість підвищення кваліфікації	3,2	9	8	5
6. Преміювання за якість праці	13,1	11	20	26
7. Встановлення доброзичливих відносин у колективі	1,2	5	1	1
8. Інші умови	10,4	12	6	4
РАЗОМ	100,0	100	100	100

Удосконалення оплати праці матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

– відповідність заробітної плати ціні робочої сили;

– залежність заробітної плати від кількості й якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;

- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які здійснюють найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів із колективними.

З урахуванням досвіду організації оплати праці, вимог діючого законодавства, а також результатів проведеного аналізу організації процесу оплати праці в межах цього дослідження, пропонуємо реалізувати наступні заходи:

1. Удосконалення системи матеріального стимулювання та впровадження змін у механізм нарахування премій за виробничі результати окремим категоріям робітників підприємства.
2. Удосконалення оплати праці за тарифною сіткою працівникам підприємств шляхом урахування рівня трудової участі кожного працівника при визначенні кінцевого розміру фонду оплати праці.
3. Впровадження безтарифної системи оплати праці для окремих категорій працівників підприємств.
4. Рационалізація оплати простої та складної праці.
5. Удосконалення системи матеріального стимулювання за рахунок підвищення зацікавленості винахідників і рационалізаторів.

В останні часи суттєвих змін зазнала й система встановлення надбавок, доплат до тарифних ставок та посадових окладів за високі досягнення у праці, професійну майстерність. Нині вони встановлюються за системою „оцінки заслуг“, що містить певну кількість показників, зокрема, таких як:

- бездефектна робота, висока якість робіт та послуг;
- високопродуктивна праця протягом півроку з перевищенням середніх у сфері професійної діяльності показників, висока інтенсивність праці;

- участь у розробці, впровадженні та освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів та методів праці;
- економне та раціональне використання матеріальних та енергетичних ресурсів;
- безаварійна робота, суворе дотримання виробничої та трудової дисципліни тощо;
- впровадження в тарифній системі „гнучкого графіка“.

Гнучкий графік роботи – це правова форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення й загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібне повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця).

На основі концепції гнучкого тарифу було розроблено так звану динамічну модель заробітної плати. Згідно з цією моделлю тариф має нести основне стимулювальне навантаження. За оптимальну структуру заробітної плати взято структуру, що має такі пропорції: тариф – 85%, періодична премія за індивідуальні досягнення – 10% і премія за результати діяльності підприємства в цілому – 5%.

Періодичне преміювання має стимулювати працівників докладати додаткових зусиль, пов'язаних з опануванням нової техніки та технології, запровадженням нових форм організації праці, оволодінням суміжними професіями, прийомами роботи тощо, що закладають базу (основу) підвищення продуктивності праці.

Для активізації трудової діяльності працівників підприємств необхідно використовувати найрізноманітніші матеріальні та духовні мотиви. Це приведе в кінцевому рахунку до забезпечення стабільності, збільшення прибутків, отже, і до покращання матеріального становища працівників.

Принципова схема формування оплати праці, у взаємозв'язку зі стратегією управління розвитком гірничодобувних підприємств, наведена на рисунку.

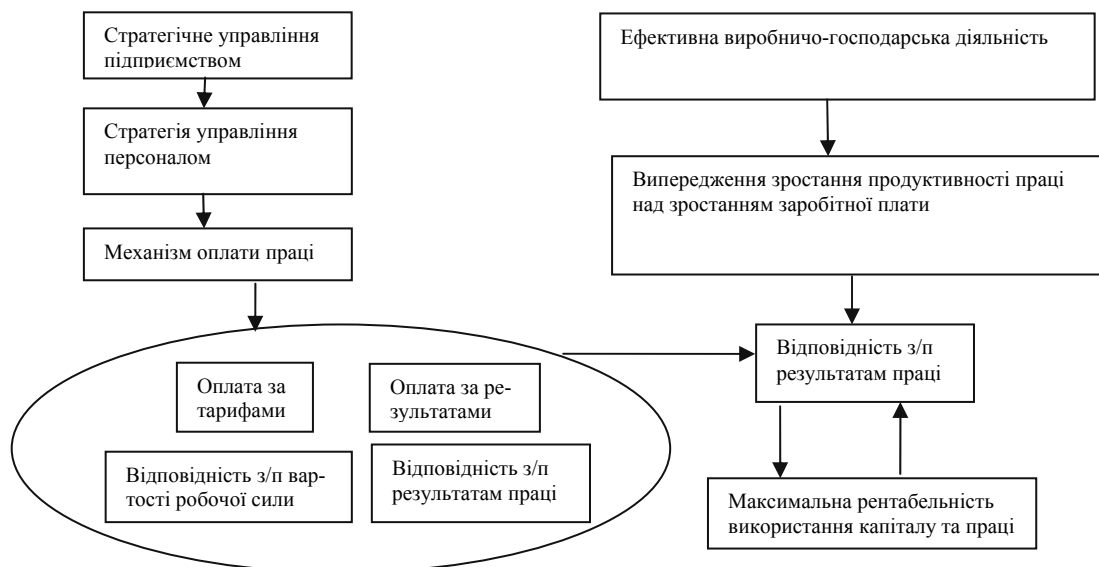


Рис. Взаємозв'язки механізму оплати праці зі стратегією розвитку гірничодобувних підприємств

**Висновки.** Запропонований механізм оплати праці – це сукупність окремих взаємопов'язаних компонентів, що спрямовані на задоволення потреб робітників та інтересів роботодавців і відповідають загальній Концепції інноваційного розвитку України.

Тотожність інтересів робітників та підприємців забезпечить взаємоприйнятний рівень зарплати як міри праці, а також виконання одного з основних економічних законів розвитку – випередження зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати.

#### Список літератури / References

1. Манів З.О. Економіка підприємства / З.О. Манів, І.М. Луцький – К.: Знання, 2006. – 580 с.

Maniv Z.O. and Lutskyi, I.M. (2006), *Ekonomika pidpriemstva* [Enterprise Economy], Znannia, Kyiv, Ukraine.

**Цель.** Целью работы является совершенствование теоретических и методических положений по мотивации персонала и разработке системе оплаты труда, которые являются основой для обобщения выводов и рекомендаций для дальнейшего развития менеджмента на предприятиях.

**Методика.** Для совершенствования теоретических и методических положений по мотивации персонала и разработке системе оплаты труда использовались общенаучные и специальные методы исследования: метод критического анализа и обобщения теоретических исследований, метод системного подхода, метод экономико-математического моделирования. Обеспечение оперативности и точности расчетов осуществлялось на ЭВМ в редакторе Windows XP Professional, Excel 7.0.

**Результаты.** Доказано, что механизм оплаты труда должен быть органично встроенным в стратегию развития горнодобывающих предприятий и быть основным объектом совершенствования систем управления персоналом в современной экономической ситуации.

**Научная новизна.** На основе концепции гибкого тарифа была усовершенствована так называемая динамическая модель заработной платы. Согласно этой модели тариф должен нести основную стимулирующую нагрузку. Рекомендуемая оптимальная структура заработной платы имеет такие пропорции: тариф – 85%, периодическая премия за индивидуальные достижения – 10% и премия за результаты деятельности предприятия в целом – 5%. Периодическое премирование должно стимулировать работников прилагать дополнительные усилия, связанные с освоением новой техники и технологии, внедрением новых форм организации труда, овладением смежными профессиями, приемами работы и т.п., которые закладывают базу (основу) повышения производительности труда.

**Практическая значимость.** Предложена принципиальная схема формирования системы оплаты труда во взаимосвязи со стратегией управления развитием горнодобывающих предприятий, которая представляет собой совокупность отдельных взаимосвязанных компонентов, которые направлены на удовлетворение потребностей рабочих и интересов работодателей, что соответствует общей концепции инновационного развития Украины.

**Ключевые слова:** система оплаты труда, мотивация, стратегия, менеджмент, горнодобывающее предприятие

**Purpose.** To improve the theoretical and methodological postulates for motivation and remuneration system providing the basis for the generalization of the conclusions and recommendations for further development of management at enterprises.

**Methodology.** In order to improve the theoretical and methodological postulates for motivation and remuneration system we have used scientific and special methods: method of critical analysis and synthesis of theoretical studies, method of systematic approach, method of economic and mathematical modeling. The timeliness and accurateness of the calculations have been provided by Excel 7.0 software.

**Results.** We have proved that the mechanism of compensation should be organically integrated into the strategy of mining companies and it should be the main object of improving the systems of personnel management in the current economic situation.

**Originality.** On the base of the flexible fare concept we have improved so-called dynamic model of wages. In this model, the tariff should have the main incentive load. The optimal wage structure has following proportions: rate – 85%, the periodic premium for individual achievement – 10%, the premium for the results of the company as a whole – 5%. Periodic bonus should encourage employees to make additional efforts related to the development of new technology and introduction of new forms of work organization, mastering related professions, working methods, etc., which lay the foundation (base) to the productivity increase.

**Practical value.** A basic scheme for the formation of wages in relation to strategy development management of mining enterprises, which is a set of individual integrated components, intended to meet the needs of the employees and the interests of employers, which correspond to the general concept of the innovation development of Ukraine.

**Keywords:** system of remuneration, motivation, strategy, management, mining company

*Рекомендовано до публікації докт. екон. наук Л.М. Варавою. Дата надходження рукопису 27.06.12.*