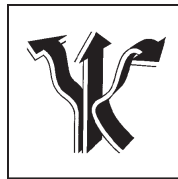


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. :
М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

Алієва-Барановська В. М., Катречко К. С.	
Шляхи удосконалення імпортої діяльності суб'єктів господарювання України ...	237
Амбросенко О. П.	
Оцінка впливу землекористування на екологічну стабільність агрорландшафтів України.....	240
Берестецька Л. М.	
Використання нових інформаційних технологій в бізнес-освіті.....	243
Бігдаш В. Д.	
Джерела та чинники управління ризиками медичної реформи	246
Братусь Г. А., Бабій К. І.	
Методологія оцінки ефективності управління бізнесом на ДП ТА "КИЙ АВІА"	248
Братусь Г. А.	
Застосування міжнародного досвіду у діяльності ринку цінних паперів України ...	251
Головач Н. В.	
Реалізація інноваційних підходів до підготовки кадрів в Україні.....	254
Згалат-Лозинська Л. О.	
Підходи до удосконалення оплати праці працівників будівельних підприємств	257
Дмитренко Т. Л.	
Теоретико-методологічні засади управління ризиком в сфері фінансового моніторингу	260
Дорошенко Л. С.	
Лізинг як сучасний вид послуг при підборі персоналу	263
Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.	
Роль аудиту в удосконаленні управління персоналом	266
Калина А. В.	
Пропозиції щодо регулювання за планового рівня людського розвитку	269
Карбовська Л. А., Прокопенко Н. І.	
Необхідність та можливість активізації інноваційної діяльності вітчизняних поліграфічних підприємств.....	271
Кобржицький В. В.	
Особливості інвестиційної діяльності в туристичному та готельному бізнесі.....	275
Козлова А. І.	
Іноземні інвестиції в промисловість України	278
Колпаков В. М.	
Проблеми методологічного забезпечення модернізації України.....	281
Корінчевська І. А.	
Сучасні інноваційні тенденції управління приватним закладом охорони здоров'я в Україні.....	285
Кузнецова А. І.	
Підвищення кваліфікації облікових працівників як фактор їх фізичної та психічної адаптації до викликів сучасної глобалізованої економіки та кризових впливів.....	288
Новацька Н. І.	
Підготовка фахівців-управлінців для галузі охорони здоров'я в Україні	291
Ольшанська О. П., Мороз-Ольшанська Н. В.	
Культура як соціально-практичний засіб в процесі модернізації України	294

ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідає саме людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби й інтереси окремих його членів. Сучасний виробничий процес вимагає від працівника більшої відповідальності, старанності, творчого ставлення до роботи. Складність стимулювання й управління такими діями обумовлює необхідність дослідження процесу стимулювання, розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, максимальному задоволенню потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосовувати в інтересах підприємства.

Питання оплати праці персоналу розглядали такі вітчизняні науковці як Г. А. Дмитренко, Г. Г. Зайцева, А. М. Колот, В. М. Колпаков, Г. В. Лазарева, Е. В. Маслова, В. П. Сладкевич, Г. В. Щокін та ін. Але, незважаючи на такий значний обсяг досліджень у цій сфері, цілий ряд принципових аспектів цього напрямку ще є недостатньо вивченими з позицій сучасного розвитку національної економіки та будівельної галузі. Визначаючи специфіку діяльності будівельних підприємств слід відзначити, що натеper відсутній єдиний підхід до формування систем оплати праці таких підприємств, сезонність робіт, велика кількість робітників працює за тимчасовими контрактами, складна система підбору персоналу, переважають важкі умови праці робітників. Аналізуючи співвідношення між мінімальною заробітною платою та середньою заробітною платою в будівельній галузі можна відстежити негативну тенденцію яка свідчить про зменшення розриву між ними. Так в 2011 році співвідношення між ними становило — 3,23 : 1; в 2015 році — 2,24 : 1, в 2017 році — 1,9 : 1. Такі негативні явища для організацій віддзеркалюють реалізацію моделі економічного розвитку будівельної організації, що базується на дешевій робочій силі, що приводить до втрати інтелектуального трудового потенціалу будівельних організацій, виїзду кращих спеціалістів в інші країни.

Провівши дослідження ми зрозуміли, що впровадження та затвердження заробітних плат формується хаотично, відсутня стандартна послідовність розробки та формування, що може вплинути на мотивацію співробітників.

Важлива роль в удосконаленні системи мотивації праці на підприємстві відводиться преміюванню. Застосування преміальних систем є ефективним важелем для заохочення утримання досягнутих успіхів в праці і стимулювання їх подальшого зростання. Виходячи з цього, необхідним етапом реформування системи оплати праці на підприємстві ТОВ “Будівельний Континент” є запровадження удосконаленої моделі преміювання працівників підприємства.

З метою матеріального заохочення кращих працівників за підсумками господарської діяльності підприємства, забезпечення підвищення їх зацікавленості у високопродуктивній праці і прибутковості, створення атмосфери залучення працівників до інтересів підприємства і закріплення кадрів, пропонується розробити і запровадити такий механізм матеріального стимулювання, який би включав наступні скла-

дові (рис. 1). Розглянемо механізм функціонування кількох основних елементів цієї системи [1, с. 33].



Рис. 1. Система матеріального стимулювання працівників на основі участі у прибутках підприємства

Основою нарахування конкретних сум коштів є система “оцінки заслуг”, тобто система оцінки ефективності індивідуальних результатів праці робітників з урахуванням їх особистих якостей, ставлення до праці.

Така система базується на бальній оцінці, яка потім переводиться в інтегральний коефіцієнт оцінки результатів праці робітника, що дозволяє коригувати розмір стимулюючих виплат. Використання такої оцінки передбачає розробку рівнів кожного працівника (освіта, досвід та ін.) за п’ятибальною системою.

Преміювання робітників за особистий внесок у кінцеві результати роботи відбувається за такими показниками: зростання продуктивності праці, прибутку, зниження собівартості продукції тощо. Премія за індивідуальні результати праці робітника, нараховується за спеціальною шкалою, і підвищується за кожний відсоток виконання цих показників (таблиця).

Шкала підвищення премії за індивідуальні результати праці робітників залежно від зростання продуктивності праці

Коефіцієнт використання устаткування (норматив = 0,70)	Зростання продуктивності праці, %				
	0,50	1,00	1,50	2,0	більше 2,00
	Коефіцієнт підвищення премії				
0,70–0,80	1,03	1,05	1,07	1,09	1,10
0,81–0,90	1,04	1,08	1,12	1,16	1,20
Вище 0,90	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25

На будівельних підприємствах може бути запроваджена система участі у прибутках (стимулювання персоналу через прибутки), яка полягає в розподіленні певної його частини між працівниками підприємства. Таке розподілення на підприємстві є відкладеним (на кілька місяців або навіть рік), здійснюється у формі грошових виплат і регулюється Положенням “Про виплату винагороди за результати роботи за звітний період (рік) працівникам із фонду матеріального заохочення, утвореного за рахунок прибутку”.

З урахуванням вищезазначених видів премій, для підприємства була розроблена організаційно-економічна модель побудови преміальної системи мотивування праці персоналу (рис. 2).

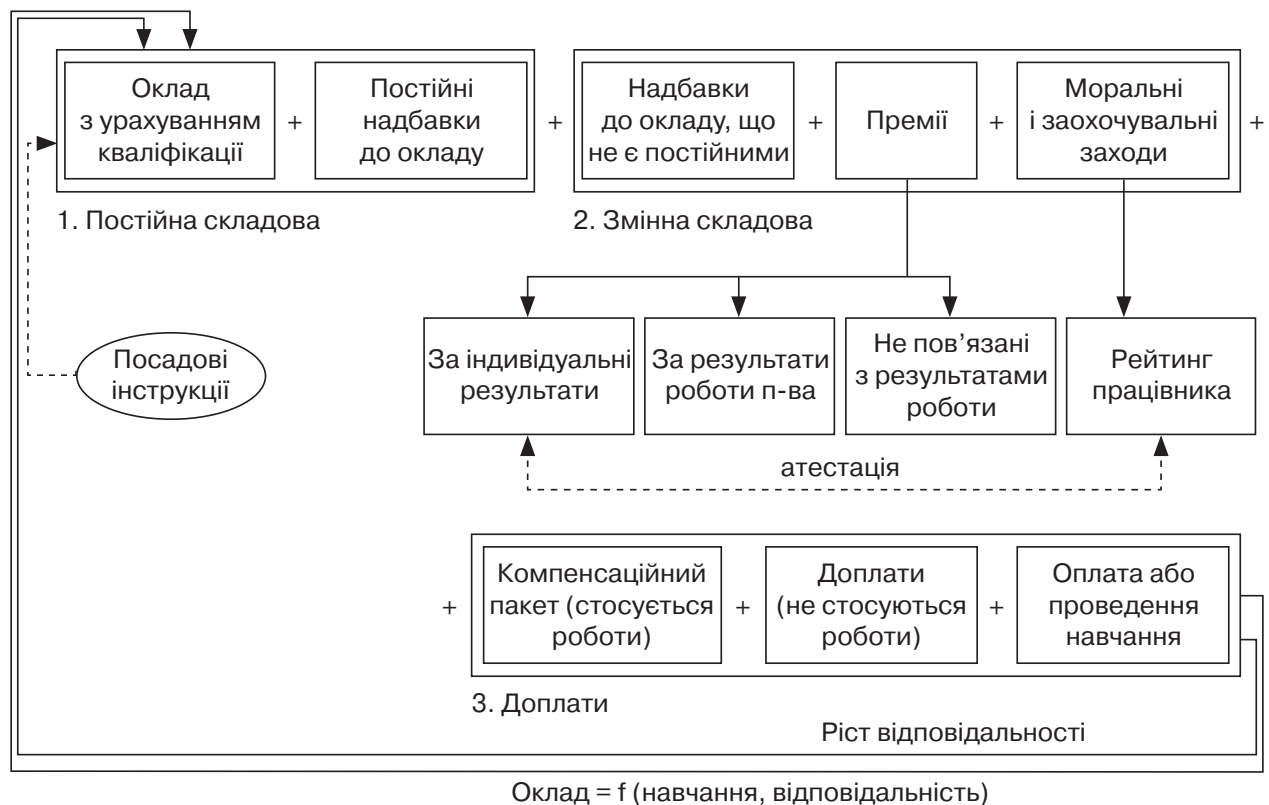


Рис. 2. Організаційно-економічна модель побудови преміальної системи оплати праці працівників будівельних підприємств

Впровадження системи участі у прибутках на підприємстві пояснюється тим, що навіть найдосконаліші системи індивідуальної чи колективної оплати праці не завжди здатні породжувати в усіх працівників підприємства справжнє бажання бути співпричетним до стабільно високих загальних результатів діяльності. Тому справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутків між власником, адміністрацією, спеціалістами і робітниками усе більше стає необхідним не тільки для створення позитивного соціально-психологічного клімату, а й для економічного зростання підприємства.

Порівняно з іншими способами преміювання, система участі в прибутках має ряд переваг: зміна відношення робітників і службовців до своєї фірми призводить до підвищення продуктивності праці, покращення морального клімату, знижує плинність кадрів тощо.

Джерела

1. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 32–37.