Атаєва Олена Алімівна, к. економ. н., доцент

Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут

Української інженерно-педагогічної академії (м. Бахмут)

ORCID: 0009-0003-4863-1506

**СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В МАШИНОБУДІВНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ: НАУКОВІ НАСТАНОВИ**

Як загальновизнано машинобудівна галузь є провідною у здійсненні науково-технічної політики не тільки в Україні, а і у світі. Для її впровадження в життя визначальну роль відіграє не лише існування заходів науково-технічного характеру, а і, чи не перш за все, впровадження заходів економічного стимулювання праці саме в цій галузі виробництва, в який започатковується прогрес у суспільстві.

Свого часу науково-методичні підходи до визначення методів посилення ефективності праці в машинобудівний галузі започатковано групою вчених економістів з нашою участю під керівництвом проф. Ковальова В.М. [1]. В цій роботі, зокрема звернуто увагу на формування в структурі заробітної плати двох її визначальних елементів: основної (базової заробітної праці), яка стосується вперш за все, з забезпеченням відтворювального її рівня, залежного також від рівня основних потреб людського організму, пов’язаних з дією встановлених норм праці та з ціноутворенням на основні продукти харчування. Другу складову загального рівня заробітку становлять надбавки за ефективність праці робітників (заохочувальні виплати) та забезпечення стандартної якості продукції.

Найбільшої уваги у сучасних економічних умовах в Україні потребують методи визначення параметрів преміювальної системи за ефективність та якість праці. Зокрема, виникає потреба визначення критеріїв стимулювання підвищення ефективності додаткової праці. Саме доці у відповідності у відповідності до цієї мети потребують визначення критерію оцінки порогу соціальної відчутності заохочувальних виплат слід розглядати як показник, що визначає стимулюючу функцію оплати праці і фіксує мінімальну межу привабливості розміру заохочувальних виплат за успішність праці та якість продукції для працівників і їх родин [2].

Однак поріг соціальної відчутності заохочувальних виплат слід розглядати як показник, що визначає стимулюючу функцію оплати праці, бо він є критерієм кількісної оцінки прийнятності рівня винагороди працівника за успішність праці. Це означає, що він фіксує мінімальну межу привабливості розміру заохочувальних виплат, нижче якої вони стають невідчуженими в сімейному бюджеті працюючого, втрачають свою соціальну значущість.

Кількісно поріг соціальної відчутності порівнюється працівником з позиції адекватності винагороди додатковим його трудовим зусиллям при порівнянні з рівнем інших видів своєї заробітної плати, котра має соціально-економічну структуру, яка вміщує:

загальний рівень заробітної плати;

відтворювальний рівень у відповідності до норм праці;

диференційовані надбавки до відтворювального тарифного її рівня, що встановлюються тарифною системою за відхилення від стандартів за якістю, напруженістю й умовами праці;

заохочувальні виплати за успішність праці понад норм, при цьому враховується мінімальна зарплата в базисному періоді (для робітників це заробітна плата першого розряду в нормальних виробничих умовах);

коефіцієнт гарантованого підвищення заробітної плати (з урахуванням зміни індексу цін на споживчі товари).

При цьому заохочувальні витрати за успішність праці понад норм, поріг соціальної відчутності за успішність праці яких оцінюється, можуть враховувати виплати і надбавки за суміщення професій і функцій та керівництво бригадою та премії за індивідуальні і колективні результати праці.

Щоб вони були відчутні, кількість їх видів повинна бути обмежена джерелами забезпечення, бо при значній їх кількості і обмежених джерелах забезпечення відчутність їх розмивається.

В таких умовах зрозумілою стає спроба зарубіжних фірм обмежити кількість показників стимулювання, внаслідок чого заохочувальні витрати стають більш відчутними. При наявності ефекту для роботодавця необхідність в обмеженні рівня стимулюючих виплат зникає. В такому разі в межах між рівнем заохочувальних виплат працівникам і задоволенням майбутніх потреб роботодавця утворюється поле, в межах якого створюється джерело заохочувальних виплат працівникам і задоволення майнових потреб роботодавця. Величину ефекту роботодавця можливо визначити за формулою визначення коефіцієнту посилення стимулюючої ролі премії в підвищенні ефективності праці (Кп):

Кп = 1 / Ипр, (1)

де 1 – коефіцієнт, що відображає рівень зарплати (100%);

Ипр – коефіцієнт питомої ваги премії в заробітку працівників.

Наприклад, при середньому по підприємству рівні премії від тарифного заробітку, скажемо 23%:

Кп  = 1 / 0,23 = 4,3.

Ідеальним можливо визнати становище, за яким можливо нормувати заохочувальні виплати за успішність праці або встановлювати відсоткову ставку премію до тарифного заробітку. При цьому доцільно виділяти в структурі заробітної плати заохочувальні виплати за успішність праці за ознакою джерел утворення їх фондів. Тому, щоб джерелом була не собівартість продукції, а чистий прибуток (ефект), що залишається у розпорядженні підприємства.

До завдань, що враховуються при оцінці ефективності преміальної системи, відносимо забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці у порівнянні до зростання заробітної праці, що забезпечує конкурентоздатність власної продукції та раціональне співвідношення заробітної плати в структурі собівартості продукції або валового продукту.

Методи мотивації праці закономірно розвиваються за двома напрямами: забезпечення матеріальних гарантій функціонування робочої сили на рівні її вартості відповідно до відтворювальної функції заробітної плати та створення системи заохочення до успішності праці [3]. При цьому звертають увагу на застосування гнучких систем оплати праці, в яких існує відтворювальна і стимулююча функції зарплати, при якій використовується пайовий принцип розподілу фонду оплати праці серед працюючих та використовуються наступні параметри і формула розрахунку заробітку (ЗПі):

ЗПі = По + Кврч + КТУ + Кр, (2)

де По – посадовий оклад, грн.;

Кврч – коефіцієнт використання місячного фонду робочого часу;

КТУ – коефіцієнт трудової участі;

Кр – коефіцієнт реальності розрахованого фонду заробітної плати.

Розрахунки за цією формулою надають можливість подальшого вдосконалення організації і управління заробітною платою праці, яке досягається балансом між рівнем соціальної відчутності грошових виплат для працівника і його родини та економічним ефектом використання мотиваційного механізму. Отже, на стику ефекту і соціальної відчутності встановлюється відсоток премії по відношенню до загального рівня заробітної плати, через що нормалізуються соціально відзначені відносини між капіталом і найманою працею.

**Література**

1. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Атаєва О.А. та ін. Економіка праці та соціально-економічні відносини : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. – Краматорськ: ДДМА, 2013. – 256 с.
2. Колот А., Герасименко О. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку. Україна: аспекти праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – К.: № 1-2. – 2016. – С. 3-13.
3. Атаэва О.А. Наукові настанови формування мотиваційного механізму підприємств. Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика». – 2019. – №7 (14). –  15 с.