

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Пономаренко П.И.,

Прорешная Т.В.

Государственное ВУЗ «Национальный горный университет»

Одним из главных путей повышения эффективности предприятий и организаций является внедрение на них эффективной системы оплаты труда. В научной литературе описано много подходов по стимулированию более эффективной работы сотрудников при различных системах оплаты труда. В нашей стране стимулирование работников осуществляется на основании использования таких коэффициентов как коэффициент трудового участия, коэффициент творческого вклада, коэффициент качества труда и других. Главным недостатком этих методов является субъективный характер количественного определения данного коэффициента.

Основными формами оплаты труда в Украине является сдельная и почасовая [1]. При сдельной заработной плате её размер зависит от количество от выполненной работы и оказанных услуг соответствующего качества, а при почасовой оплате труда – от длительности отработанного времени.

Основной организацией труда в Украине является тарифная система, которая обозначена в статье 96 Кодексу законов труда о труде в Украине. Эта система включает в себя тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики (справочники) [2]. Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а рабочих – в зависимости от их квалификации, тарифных ставок (должностных окладов).

К преимуществам тарифной системы оплаты труда относятся [3]:

– при определении размера вознаграждения за труд она позволяет учитывать её сложность и условия выполнения работы;

– обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учётом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы на предприятии;

– даёт возможность учитывать показатели интенсивности труда (объединение профессии);

– выполнение работы в условиях, которые отклоняются от нормальных (ночные и сверхурочные, выходные и праздничные дни). Учет этих показателей при оплате труда выполняется доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам.

К недостаткам тарифной системы оплаты труда относятся:

– дифференциация к заработной плате по тарифной системе осуществляется преимущественно на основании формальных показателей, которые могут вероятно с большей или меньшей вероятностью свидетельствовать о высоком качестве труда конкретного рабочего, но не достаточно отображают реальные достижения и качество труда;

– создаются низкие возможности для поощрения конкретных рабочих и мотивация для труда;

– практически отсутствуют возможности формирования за счёт заработной платы системы побудительных мотивов для массового улучшения качества рабочих;

– низкий размер тарифных ставок (окладов).

На сегодняшний день в Украине одной из лучшей, оправданной и такой, которая зарекомендовала на практике, является система оплаты труда при начислении должностных окладов на основе балльно-факторного метода американского ученого Э. Хейя [4]. Хейя разработал уровневую систему, где каждой профессии присваивается определённое количество баллов, и в зависимости от баллов должность имеет определённый уровень (грейд).

При проведении грейдинга чаще всего используется балльно-факторный метод как наиболее точный. Каждая позиция оценивается по определённому набору факторов в баллах, и чем их больше, тем выше ценность должности для компании, грейд, а также зарплата. Раз в год проводится оценка сотрудников по результативности и компетенциям, и у работника появляется возможность повысить категорию, а значит, увеличить оклад, который он будет получать в течение всего следующего года до будущей оценки.

Как указано выше, данный подход не подразумевает премий или надбавок к окладу, но сотруднику раз в год может быть выплачен бонус, размер которого зависит от результатов деятельности компании. Премирование не является компонентом системы грейдов, но в большинстве организаций компенсационные пакеты имеют следующие составляющие:

- оклад согласно грейду;
- возможность повышения оклада в пределах «вилки» грейда;
- бонус, зависящий от результатов деятельности предприятия за год;
- опцион, участие в прибыли, в пенсионном плане и пр.;
- льготы (фиксированный список или на выбор);
- участие в программах признания заслуг и управления карьерой.

Преимущества системы грейдинга. Среди преимуществ описанной системы оплаты труда первое и наиболее главное – её унификация и минимальные затраты на расчет доходов персонала: никакой головной боли с вычислением размеров премий, доплат, надбавок. Штат отдела по компенсациям (ОТиЗ) можно сократить, и оставить одного человека (что актуально сегодня, в период кризиса), поскольку все расчеты довольно просты. Другие преимущества – наглядность, понятность, наличие возможности профессионального (по категориям) и карьерного (по грейдам) роста.

Литература:

1. Бойко В.В Экономика предприятий Украины. – Днепропетровск: Национальный горный университет, 2004. – 535с.
2. Кодекс законов о труде Украины. – К.: МПП Серии, 1998.
3. Пономаренко О.П. Переваги і недоліки тарифної системи оплати праці / О.П. Пономаренко, В.А. Тарасенко // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 2011 р., м. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2011. – Т.2. – С.40–42.

4.Ponomarenko O.P New labor remuneration system of miners at coal mine / P.Ponomarenko // School of Underground Mining “Technical and geoinformational systems of mining”// CRS Press / Balkema, London. – С.187–192.

РОЗВИТОК ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ТРАНЗИТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Попович Ю.В.

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

Глобалізація ринків сировинних матеріалів та ринків збуту готової продукції визначають характер та обсяги вантажопотоків, які реалізуються при синхронізованій роботі різних видів транспорту, а також просторову концентрацію транспортно-складських комплексів, зорієнтованих на мінімізацію витрат, пов'язаних із транспортуванням та зберіганням матеріальних ресурсів. Існуюча світова практика ведення бізнесу характеризується високим рівнем інтеграції та організації бізнес-процесів, пов'язаних з обслуговуванням вантажного потоку, між усіма ланками транспортно-логістичного ланцюга.

Як свідчить світовий досвід, найбільш ефективний напрям розвитку транспортного сектору України може бути реалізований шляхом формування транспортно-логістичної системи (ТЛС) країни, яка забезпечує взаємодію всіх учасників транспортно-розподільчого процесу в організаційно-економічному, технічному, технологічному та інформаційному аспектах під час руху вантажних потоків, а також дає змогу зайняти конкурентоспроможні позиції на міжнародних ринках транспортно-логістичних послуг. Все це зумовлює актуальність проблеми реалізації транзитного потенціалу України, а також визначення нових методів його реалізації. Україна активно включається у світові суспільно-економічні процеси: приєдналася до Світової організації торгівлі, стратегічною метою визнано отримання асоційованого членства у Європейському Союзі (ЄС). Транспорт, як інфраструктурна галузь, має розвиватися випереджальними темпами з метою сприяння швидкому економічному та соціальному розвитку країни та її участі у міжнародному поділі праці.

Сучасні наукові дослідження ТЛС торкаються передусім економічних аспектів, водночас незаперечною є потреба геопросторової оцінки розвитку інтегрованої ТЛС європейського регіону та України зокрема у зв'язку з їх природними, соціально-економічними, екологічними особливостями. Це вимагає розробки теоретико-методологічних засад суспільно-географічного вивчення зазначеної проблематики та проведення на цій основі прикладних досліджень.

Вступ України до міжнародних транспортних організацій і структур, ратифікація низки міжнародних угод, конвенцій та інших документів з питань організації транспортних систем і перевезень стали першими кроками, з яких почалася інтеграція українського транспортно-дорожнього комплексу в