

МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ

Костін Д.Ю.

Харківський національний університет радіоелектроніки

The place of subsystem of energy efficiency management for the machine building enterprises in the relationship of three subsystems: directly managing energy efficiency and subsystems internal and external changes was defined

У ході аналізу системи матеріального стимулювання персоналу на підприємствах електроенергетики було виявлено низку недоліків, а саме: недостатній зв'язок між трудовою винагородою та результативністю праці, існування численних виплат, безпосередньо не пов'язаних з трудовими зусиллями працюючих.

Подібна ситуація не може влаштовувати ані самого роботодавця, для якого збільшується ризик накладення обмежень на фонд оплати праці з боку антимонопольних органів і втрата в результаті цього кваліфікованих працівників, ані самих найманих працівників, які ризикують втратити робочі місця через оптимізацію виробничих витрат, ані суспільство, яке прагне до забезпечення прозорого та справедливого характеру ціноутворення на продукцію підприємства-монополіста. За таких умов одним з механізмів балансування протилежних інтересів різних соціальних груп стає започаткування та впровадження таких заходів матеріального стимулювання, які б забезпечили встановлення більш тісного зв'язку між результативністю праці та трудовою винагородою.

Тому йдеться лише про активізацію стимулюючої функції оплати праці. Виходячи з реакції працівника на стимули, основними напрямками активізації, на нашу думку, могли б стати такі: запровадження альтернативних існуючій тарифній системі засобів матеріального стимулювання, у тому числі безтарифної (пайової) системи оплати праці; посилення стимулюючої ролі премій, заохочень та разових виплат, пов'язаних з трудовим внеском працівника, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення; створення інституціональних засад реалізації прав власності працівника на робочу силу (у тому числі шляхом фіксації окремих складових вартості робочої сили, що контролюються роботодавцем, на спеціальних індивідуальних рахунках працівника).

Розглянемо системи оплати праці.

1. *Безтарифна (пайова) система оплати праці.* За своєю економічним змістом безтарифну (або пайову) систему можна розглядати як різновид колективних форм

оплати праці, сутність якої становить розпаюванні колективного заробітку за задалегідь установленими коефіцієнтами оцінювання праці різної складності.

Головне призначення безтарифної системи – забезпечити оптимальне поєднання індивідуальної і колективної зацікавленості у покращенні результатів роботи.

Безтарифні системи матеріального стимулювання мають як переваги, так і недоліки, причому і для роботодавця, і для найманого працівника (табл.).

Таблиця 1 – Переваги і недоліки безтарифних систем матеріального стимулювання персоналу

	Переваги	Недоліки
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> - оптимізація витрат на робочу силу, пов'язана з залученням працівників на тимчасовій основі; - «точене» залучення робочої сили (фахівці збираються під виконання конкретних проектів); - посилення зацікавленості найманих працівників у високих кінцевих результатах трудової діяльності; 	<ul style="list-style-type: none"> - зростання трансакційних витрат, пов'язаних з пошуком робочої сили; - неможливість закріплення кваліфікованих працівників на фірмі; - неможливість застосування у великих за розміром трудових колективах; - підвищений ризик внутрішніх конфліктів, пов'язаних з розподілом доходу
Наймані працівники	<ul style="list-style-type: none"> - взаємний контроль з боку працівників за ефективністю, інтенсивністю праці; - рівні можливості щодо впливу на розмір трудової винагороди; - можливості забезпечення гнучкого характеру зайнятості; - участь у процесі управління трудовою діяльністю, задоволення потреб співпричетності. 	<ul style="list-style-type: none"> - неможливість отримання гарантованого заробітку; - важкість забезпечення об'єктивності при визначенні розміру трудового внеску окремого працівника; - висока конфліктність під час розподілу спільного доходу (зростання доходу одного з членів трудового колективу автоматично скорочує заробіток інших).

Слід також зазначити, що існують різні варіанти використання безтарифної системи оплати праці, кожний з яких є унікальною розробкою конкретного підприємства, установи чи організації.

Розмір індивідуального заробітку в умовах безтарифної системи визначається кінцевими результатами виробничої діяльності колективу; трудовим внеском кожного конкретного працівника (на основі якого визначається пай, частка, питома вага доходів окремого працівника у загальних доходах); відпрацьованим часом; особистим ставленням кожного конкретного працівника до роботи. Зрозуміло, що безтарифна систем не позбавлена суб'єктивізму, особливо коли йдеться про визначення часток

працівників в отриманому доході, передбачає високий рівень довіри у трудовому колективі, колегіальність у прийнятті рішень, високий рівень розвитку виробничої демократії.

В окремих випадках безтарифна система здатна виступити у ролі стабілізатора, який балансує інтереси найманого працівника і роботодавця у процесі розподілу.

Для того, щоб з'ясувати механізм збалансування інтересів, звернемося до аналізу досвіду впровадження безтарифних систем оплати праці в Акціонерної Компанії «Харківобленерго». Основною метою експерименту був пошук шляхів підвищення рівня розрахунків за спожиту електроенергію. Виявилось, що контролери вступають у кримінальні змови зі споживачами електроенергії, що призводить до значного неоплаченого споживання електроенергії. Серед причин цього явища було виділено дві: по-перше, низький рівень заробітної плати, який об'єктивно обмежував можливості сумлінно виконувати професійні обов'язки; по-друге, неможливість систематично здійснювати перевірку самих контролерів через високу вартість відповідних заходів.

Результати експерименту дозволили дійти висновку про доцільність впровадження колективних форм організації і оплати праці у наглядних підрозділах електроенергетичних компаній.

2. Посилення стимулюючої ролі премій, заохочень та разових виплат, пов'язаних з трудовим внеском працівника, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення. Головний критерій ефективності будь-якої системи преміювання – забезпечення реальної зацікавленості працівників у досягненні якомога ліпших індивідуальних і колективних результатів праці, у якомога повнішому використанні свого творчого потенціалу.

При розробці систем преміювання враховують різноманітні чинники – технологічні особливості виробництва, сезонність, положення фірми на ринку, її стратегічні та тактичні цілі щодо становища у галузі тощо.

Слід також зауважити, що додаткова заробітна плата на відміну від основної – інституційно не закріплена форма оплати праці. У Галузевій угоді визначено лише окремі параметри основної зарплати: розмір тарифної ставки працівника першого розряду, мінімальний поріг основної заробітної плати у відсотках до фонду оплати праці. Тоді як від сплати премій і заохочень, навіть тих, що мають системний характер, роботодавець може відмовитися у будь-який момент, особливо при виникненні

труднощів зі збутом, у періоди реорганізації, реструктуризації підприємства, зміни власника тощо.

Ще одним важливим моментом при формуванні додаткової зарплати стає відмова від сприйняття її як інструменту соціального забезпечення. Так, до трудових пільг, які компенсуються з фонду оплати праці, у Національної Енергетичної Компанії «Укренерго» віднесено допомогу батькам на утримання дітей у дитячих садках.

3. *Створення інституціональних засад реалізації прав власності працівника на робочу силу.* Міжнародна організація праці визначає вартість робочої сили як розмір фактичних видатків наймача за наймом робочої сили.

Висновок

Уникнути негативних проявів ризиків можна тільки за рахунок чіткої інституціональної фіксації прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин у колективному договорі або індивідуальному трудовому контракті. По-перше, необхідно чітко визначити періодичність проходження навчання тими чи іншими категоріями працюючих. По-друге, прописати порядок відшкодування понесених підприємством витрат на підвищення кваліфікації у випадку дострокового звільнення працівника. По-третє, визначити права робітників на матеріальну компенсацію у випадку несвоєчасно організованого або недофінансованого корпоративного навчання.