

УДК 331.2

В. В. Баранов,

к. е. н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРЕМІЮВАННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Розглядається організація автоматизованої оцінки ефективності систем преміювання в умовах промислового підприємства. Запропонований механізм контролю ефективності преміальних виплат, який дозволяє постійно стежити за виконанням основних та додаткових показників, умов преміювання. Проведення оцінки ефективності дасть змогу своєчасно змінювати елементи системи преміювання, які не відповідають економічній ситуації.

Organization of the automated estimation of efficiency of the systems awarding is examined in the conditions of industrial enterprise. The mechanism of control of efficiency of bonus payments is offered that allows constantly to watch after implementation of basic and additional indexes and terms of awarding. Realization of estimation of efficiency will give possibility in timely to change elements of the system awarding that fall short of to the economic situation.

Ключові слова: премії, преміальні системи, оцінка ефективності преміювання, оцінка преміальних систем, преміювання за поточні результати виробничої діяльності, разові премії.

ВСТУП

Використання систем преміювання є звичайною практикою для багатьох промислових підприємств. Система преміювання створюється безпосередньо на конкретному підприємстві, впроваджується і стимулює виконання найбільш важливих показників. Також поширеною є практика відсутності належного контролю ефективності систем матеріального заохочення персоналу. Частка преміальних виплат в загальному фонді оплати праці може складати до 15%, а для підприємств з чисельністю промислово-виробничого персоналу більше 2000 осіб — це значні суми коштів. Перевірка ефективності названих систем майже не виконується, що було підтверджено проведенням дослідженням організації преміювання працівників промислових підприємств Кіровоградської області.

Важливість проблем оцінки та стимулювання праці знайшли відображення в роботах таких вітчизняних науковців, як: В.Ф. Андрієнко, Д.П. Богина, І.К. Бондар, М.Д. Ведерникова, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, Г.В. Задорожний, А.В. Калина, М.І. Карлін, Т.М. Кір'ян, І.С. Кравченко, Ю.М. Краснова, А.М. Колот, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, А.С. Лісого, Ю.Г. Лисенко, Н.Д. Лук'яненко, В.О. Мандибур, В.М. Новікова, В.М. Нижник, В.В. Онікієнко, Н.О. Павловська, І.А. Петрова, М.В. Семикіна, О.А. Турецький, С.В. Тютюнникова, А.А. Чухно, О.М. Уманський, А.М. Фільштейн та інші.

Подібні дослідження знайшли відображення також серед праць російських вчених, зокрема дані питання аналізують: В.В. Адамчук, Н.А. Волгін, А.А. Жуков, К.Ю. Королевський, О.Є. Ніколаєва, Р. А. Яковлев та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

За наявності необхідної методичної бази та багатьох наукових розробок щодо проведення оцінки систем матеріального заохочення господарська практика свідчить про відсутність прикладного інструментарію, який можливо застосовувати на рівні промислового підприємства. Завданням даної статті є розробка та надання рекомендацій щодо оцінки організації автоматизованої системи контролю ефективності преміювання на промисловому підприємстві в сучасних економічних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На вітчизняних промислових підприємствах розповсюджені є використання систем преміювання. Однак ефективність таких систем досить часто невисока і цьому є низка причин. Серед основних: відсутність комплексного системного підходу до організації всієї системи стимулювання підприємства; порушення основних засад формування системи стимулювання; відсутність організаційно-пояснювальної роботи з виробничо-промисловим персоналом. Системи преміювання повинні бути узгоджені не тільки з основними задачами виробництва, а і з основними системами стимулювання. Зрозуміло, що названі

системи виконують різні функції, тому навантаження системи преміювання завданнями щодо виконання основної стимулюючої, відтворювальної, соціальної функції основної заробітної плати, на нашу думку, є помилковим. Розмір заохочення повинен виконувати стимулюючу функцію, що не завжди є нормою на вітчизняних підприємствах. Опис системи преміювання, умов, показників та інших елементів має бути зрозуміло викладений в "Положенні про преміювання". Обов'язковою є організація занять та іншої пояснювальної та організаційної роботи з працівниками, на яких поширюється система преміювання. Зрозуміло, що без постійного моніторингу та контролю за всіма елементами системи стимулювання трудової діяльності її ефективність не може бути високою.

Організація системи контролю неможлива без залучення комп'ютерної техніки та використання відповідних прикладних програм. Необхідність оцінки ефективності системи преміювання на промисловому підприємстві, запровадження для цього інформаційної системи контролю за ефективністю преміальних виплат не викликає сумніву. Така оцінка дасть змогу визначити доцільність стимулювання персоналу за обраними показниками шляхом порівняння очікуваного ефекту з витратами усіх видів ресурсів, ступенем окупності останніх із часом.

Автоматизована система контролю ефективності преміювання функціонує у часі і повинна постійно удосконалюватись. Ось чому важливим є постійне оцінювання ефективності преміювання.

Враховуючи ту обставину, що ідеальним станом об'єкта є такий, що вимірюється максимальним значенням функції $F_{\max}$ (максимальної ефективності функціонування об'єкта), порівнюючи це значення з реальним значенням $F(T)$, де T — відрізок часу, можна визначити різницю функцій $F_{\max} - F(T) = \Phi$, що вказує на розбіжність реальної та ідеальної систем. Штрафна функція Φ оцінює рівень ефективності системи преміювання.

Алгоритм безперервного контролю системи преміювання через певні проміжки часу має видавати підсумкові дані — значення штрафної функції Φ . Зі сторони входу алгоритм працює в режимі з перериваннями, що настають кожного разу, коли змінюється стан об'єкта (відбувається зміна хоча б одного із значень).

Ефективність системи преміювання може оцінюватись та контролюватись за допомогою матричного методу. Авторами цього методу є представники американської прикладної економічної науки. Ними розроблено багатокритеріальний метод вимірювання результативності, іменованій також матрицею цілей, який уже протягом майже 30 років успішно й достатньо широко застосовується на підприємствах різних галузей економіки США.

Моніторинг з використанням інформаційної системи дозволяє спрямувати результат обчислень до системи управління економічною інформацією вищого рівня для проведення аналізу та прийняття рішення про вдосконалення системи управлін-

Таблиця 1. Оцінка системи преміювання МСЦ

Виконання виробничого плану	Якість продукції	Охорона праці	Трудова дисципліна	Ритмічність виробництва	Пожежна безпека	Показники преміювання	
Основні показники			Додаткові показники				
Плановий випуск/Фактичний випуск	Брак/Загальний випуск	Відсоток триманої премії	Відсоток утриманої премії	коefficient	коefficient	Одиниці виміру	
97,4%	2,56%	24%	6,34%	0,89	4,2	Фактичний результат	
80-100	0-5,0	0-100	0-20	0,8-1,0	3,0-5,0	0-10	Шкала оцінювання
8	4	7	6	4	6	Фактичний бал	
0,38	0,21	0,18	0,11	0,07	0,05	Відносні ваги	
3,04	0,84	1,26	0,66	0,28	0,30	6,38 Оцінка	

ня, зміну її технології, повну модернізацію або кадрові зміни. Одночасно системою управління проектується значення функції Фмакс, які визначаються: змінами в обладнанні та тех-

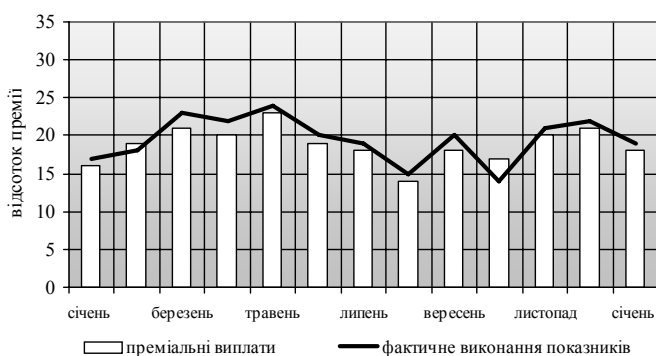


Рис. 1. Порівняльна динаміка фактичного виконання показників преміювання та преміальних виплат за виробничі результати МСЦ у 2010 році

нології виробництва; зміною номенклатури продукції, що випускається, її окремих характеристик; обсягом випуску продукції; попитом; кон'юнктурою тощо.

Механізм контролю ефективності преміювання було реалізовано на ПАТ "Гідросила" на прикладі механоскладального цеху. Згідно чинного "Положення про преміювання" пріоритетними визначено такі показники виробничо-господарської діяльності: виконання виробничого плану в обсязі й номенклатурі при дотриманні рівня запланованих витрат; якість продукції, що виготовляється; ритмічність виробництва; стан пожежної безпеки, культури й естетики виробництва; рівень травматизму, виконання заходів по охороні праці; трудова дисципліна робітників виробничих підрозділів.

Визначення відносної ваги окремого показника стимулювання за традиційним підходом при побудові матриці мети здійснюється за допомогою експертних оцінок. Було використано два альтернативні варіанти: за розмірами основних та додаткових показників преміювання; на підставі розрахунків економічної ефективності преміювання за кожним показником.

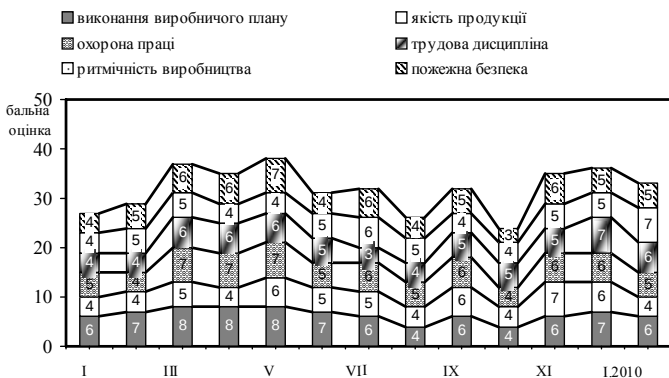


Рис. 2. Бальна оцінка виконання показників преміювання працівників МСЦ 2010 році

Нами використано фактичні значення основних та додаткових показників преміювання при побудові матриці мети для контролю ефективності преміювання працівників механоскладального цеху. Також було сформовано та опитано експертну групу чисельністю 13 осіб, яка складалась з керівників та провідних фахівців відділів управління персоналом та заробітної плати, начальника цеху, заступника начальника цеху з виробництва, економіста цеху, нормувальника цеху, начальників дільниць, майстрів. Шляхом проведення анкетування було визначено відносну значущість основних та додаткових показників за якими здійснюється преміювання в цеху.

За результатами роботи механоскладального цеху у квітні 2010 року було побудовано матрицю оцінки ефективності преміювання (табл. 1).

Виконання всіх показників преміювання відповідає оцінці в 10,0 балів, оскільки в квітні така оцінка складала 6,38 балів, можна стверджувати що показники преміювання виконано на 63,8%. Аналогічні розрахунки виконано протягом всього року за показниками господарської діяльності МСЦ. Порівнюючи фактичні та розрахункові величини преміальних виплат, можна здійснювати відповідний аналіз та контроль за преміюванням працівників (рис. 1).

Перевищення фактичних значень може свідчити про необґрунтоване преміювання робітників. Значна різниця між розрахунковими та фактичними показниками потребує додаткового аналізу ситуації, що склалась.

На основі даних, що містяться у матриці оцінки ефективності преміальних виплат, можна відслідковувати як динаміку окремих показників, так і підсумкової оцінки в межах виробничого підрозділу (рис. 2). Результати зіставлення такої оцінки з фактичними виплатами премій можуть використовуватись як при аналізі діяльності окремого структурного підрозділу, так і при розробці програми заходів щодо поліпшення виробничо-господарської діяльності.

Важливим при використанні матричного методу є вибір конкретних показників, за якими буде здійснюватись оцінка системи преміювання, визначення їх відносної ваги (рівня значущості), але якщо ця процедура виконується в реальних виробничих умовах із залученням відповідних фахівців, то після деякої доробки (при необхідності) такий спосіб оцінювання буде досить точно відображати реальний стан справ.

ВИСНОВКИ

Наукова новизна статті полягає у розробці підходу щодо визначення ефективності діючих систем преміювання та можливості автоматизації моніторингу таких систем в умовах виробництва. Використання запропонованого методу оцінки системи преміювання в умовах вітчизняних промислових підприємств дозволить здійснювати постійний контроль за ефективністю преміювання, виконанням пріоритетних показників виробничо-господарської діяльності, забезпечити тісний зв'язок між результативністю роботи персоналу та мірою винагороди.

Окрім моніторингу систем преміювання, важливим є і інше їх супроводження, мова йде не лише про ведення документації та проведення пояснювальної роботи серед кола працівників, на яких поширюються конкретні види преміювання. Жодна преміальна система не буде дієвою та ефективною, якщо вона не зможе швидко реагувати на зміну як економічної ситуації взагалі, так і виробничої на підприємстві зокрема. Гнучкість та динамічність систем стимулювання можлива лише у випадку їх кваліфікованої оцінки та такої організації заохочення яка дозволить адекватно і оперативно змінювати саму систему стимулювання. На нашу думку, проведення оцінки ефективності преміювання має бути обов'язковим та ефективним для підприємств, що використовують цей вид заохочення.

Література:

- Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. — Одеса: ОКФА, 1995. — 95с.
- Богоявленська Ю.Б. Економіка та менеджмент праці / Ю.Б. Богоявленська, Є.І. Ходаківський // К.: Кондор, 2009. — 332 с.
- Городецька Л.О., Беженар Ю.О. Удосконалення систем стимулювання праці персоналу підприємства // Проблеми підвищення інфраструктури: Збірник наукових праць. — К.: НАУ, 2007. — №15. — С. 120—129.
- Каїна А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2001. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2011 р.