

покращеної герметизації застосувати сальники. Трубу для спуску газу рекомендується під'єднати до компресора з метою подальшого використання вловленого газу. Власне компресор буде створювати необхідний тиск для наповнення балонів вуглеводневим газом. Можливим варіантом для відбору газу є застосування балонів. Газові балони, заповнені газом, можуть використовуватись у котельнях міста Борислава для опалювання житлових будинків.

Використання у котельнях вуглеводневої суміші газу вже проводиться, але це газ, який надходить від діючих свердловин, що підключені до вакуумного трубопроводу. Тому ця пропозиція може бути, з нашої точки зору, легко впроваджена.

Таким чином, впровадження мокрого газгольдера не тільки зменшить надходження вуглеводневих газів до атмосфери, а й дасть змогу використовувати газову суміш для побутових потреб населення на опалення. А це, своєю чергою, є одним з кроків до сталого розвитку міста, що дає змогу в подальшому використовувати вуглеводневі гази як альтернативне паливо, економлячи при цьому природний газ.

Література

1. **Бориславское** нефтяное месторождение – пример разгрузки глубинных флюидных систем по тектоническим нарушениям/ А.А. Аксенов, М.В. Багдасарова, Е.М. Довжок// Платовые давления в нефтегазоносных провинциях: Науч. тр. ин-та разраб. горючих ископаемых. – М.: ИРГИ. – 1982. – С. 234-238.

2. **Мырка Я.М., Бойко Г.Е., Мизик Р.С.** Причины естественной загазованности Бориславского нефтяного месторождения// Геотехнологические проблемы топливно-энергетических ресурсов Украины. – К.: Наук. думка, 1985. – 346 с.

3. **Балакиров Ю.А., Мырка Я.М.** Предупреждение и ликвидация загазованности территорий нефтегазопромыслов. – К.: Техника, 1992. – 93 с.

4. **Герметизація** діючих і ліквідованих свердловин Бориславського родовища, на яких виявлені нафтогазопроявлення. Техно-робочий проект, УкрНГІ, 1994.

5. **Техно-робочий** проект "Герметизація діючих та недіючих свердловин, ліквідація свердловинних перетоків Бориславського та Східницького родовищ", Бориславська лабораторія нафтопромислових досліджень ін-ту УкрНГІ, 2002 р.

6. **Програма** невідкладних заходів із запобігання загостренню екологічної і соціальної ситуації в м. Бориславі на 2001-2005 рр. Затверджена розпорядженням Кабінетом Міністрів України від 29 листопада 2001 р., № 544-р.

7. **Практика** буріння і експлуатації свердловин з горизонтальними стовбурами. Автори К.О. Оганов, Я.В. Кунцяк, Я.С. Гаврилов, Ю.В. Дубленич, І.І. Наритник. УкрНГІ. – Київ, 2002 р.

8. **Элияшевский И.В.** Технология добычи нефти и газа. – М.: Недра, 1985. – 303 с.

9. **Справочник** по охране труда и технике безопасности в нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности. Новые и пересмотренные правила, нормативы и инструкции. – М.: Химия, 1976. – 456 с.

УДК 331.225

*Доц. О.І. Яценко, канд. екон. наук;
магістрант С.В. Чиж – Львівська КА*

СИСТЕМА ПРЕМІЮВАННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянуто роль преміювання у системі стимулювання праці, визначено види премій та принципи преміювання. Розглянуто методичні підходи до побудови системи преміювання, описано основні показники та умови, за якими здійснюється преміювання, а також наведено основні елементи преміювання.

Doc. O.I. Yaschenko; master's degree S.V. Chig – Commercial Academy of L'viv

System of grant of bonuses as important element of stimulation of labour of personnel of enterprises

The role of grant of bonuses is considered in the system of stimulation of labour, certainly types of bonuses and principles of grant of bonuses. Methodical approaches are considered to construction of the system of grant of bonuses, described basic indexes and terms which the grant of bonuses is carried out after, and also resulted the basic elements of grant of bonuses.

Конкурентоспроможність та фінансовий стан будь-якого підприємства залежить від ефективності праці персоналу, яка у свою чергу, визначається механізмами формування заробітної плати.

Заробітна плата як основна частина доходів населення відіграє центральну роль у реалізації ринкових відносин і тим самим виступає найважливішим елементом відтворення суспільного продукту, одним із головних чинників ефективності економіки та її зростання. Рівень заробітної плати значною мірою визначає якість життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки. За даними Держкомстату, у 2004 р. заробітна плата займала 42,3 % у структурі всіх доходів населення [7, с. 379].

Практика використання моделей організації оплати праці, які не відповідають базисним економічним відносинам, призвела до того, що заробітна плата перестає виконувати окремі свої функції, зокрема відтворювальну, регульовальну та стимулювальну. Важливо врахувати цей факт в умовах, коли здійснюється трансформація економіки на ринкових засадах. Зміна економічного середовища вимагає зміни і в організації оплати праці.

Цій проблемі приділяли увагу багато відомих вчених, зокрема Д. Богиня, О. Грішнова, С. Покропивний, Г. Завіновська, М. Козоріз, А. Колот, а також В. Лобатюк, Я. Пустовар, В. Калюжний

Мета нашого дослідження – розгляд систем преміювання праці персоналу та виявлення шляхів підвищення мотивації трудової діяльності.

Важливою складовою механізму оплати праці є форми і системи оплати праці. Вони забезпечують зв'язок між кількісними і якісними результатами праці персоналу і величини його заробітку. Питання про застосування тієї чи іншої форми і системи оплати праці завжди знаходиться у компетенції підприємства і вирішується відповідно до поставлених перед ним завдань з врахуванням технологій, організації праці і виробництва, з метою домогтися успішного вирішення двох основних завдань, а саме:

- створити у працівників високу мотивацію в трудовій діяльності, яка забезпечить їхні високі результати праці;
- добитися максимально точної відповідності між досягнутими результатами праці кожного робітника і розмірів належної йому заробітної плати [2, с. 143].

При виборі форми і системи оплати праці потрібно прагнути до того, щоб націлювати працівника на підвищення професійної майстерності. У зв'язку з цим, можна використовувати сучасні системи оплати праці, які добре себе зарекомендували і які достатньо висвітлені у фаховій літературі, наприклад, безтарифна, контрактна, єдина тарифна, а також додаткове стимулювання (преміювання) [6, с. 57].

Система мотивації праці персоналу підприємства повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, частка яких йде на збільшення фонду оплати праці, а також фондів преміювання. Водночас підприємство вправі заохочувати окремих працівників підприємства, що дає змогу підсилити диференціацію в оплаті праці.

Преміювання – це винагорода за працю, що стосується додаткового стимулювання праці. Преміювання входить у систему додаткового стимулювання персоналу і виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Тому система додаткового стимулювання має перспективний мотивуючий вплив на працівника. Премії, які виплачуються, входять до складу додаткової зарплати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. За даними дослідників [1, с. 156], ці два види заробітної плати становлять 33 % від загальної суми фонду оплати праці.

У додаткову заробітну плату зараховують види премій, які мають постійний чи періодичний характер, а саме:

- преміювання за основні результати господарської діяльності (щомісячне або щоквартальне);
- за якісне і своєчасне виконання договорів і окремих етапів планових робіт;
- спеціальні системи преміювання за економію різноманітних видів ресурсів;
- преміювання за виконання робіт зі скороченим штатом;
- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду.

До складу інших заохочувальних і компенсаційних виплат входять ті види премій, які мають одноразовий характер:

- одноразова винагорода за підсумками роботи за рік;
- одноразове заохочення працівників за виробничі досягнення, виконання особливо важливих завдань;
- преміювання за підсумками проведених на підприємстві конкурсів;
- одноразові заохочення окремим працівникам із фонду керівника підприємства;
- преміювання за впровадження заходів щодо наукової організації праці;
- преміювання за впровадження нової техніки і технології;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці, наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат.

На підприємствах також використовують сучасні методи преміювання, які базуються на участі працівників у прибутках підприємств.

Стимулювання персоналу через прибутки полягає у розподіленні їхньої частини між працівниками підприємства. Додаткові виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво і рівня цін, конкурентної позиції, фінансової ситуації підприємства. Їхні розміри визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами. Системи участі у прибутках диференціюються залежно від показників та засобів мотивації (рис. 1) [3, с. 399].

З фонду заробітної плати проводиться виплата премій за основні результати господарської діяльності.

Роль премій у сучасних умовах визначена такими обставинами:

- по-перше, премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну працю, пов'язуючи рівень і приріст їхньої заробітної плати з конкретними результатами праці; системи преміювання відіграють важливу соціальну роль

та у поєднанні з іншими елементами заробітної плати спонукають працівників до творчого ставлення до праці;

- по-друге, виплата премій дає змогу погоджувати приріст середньої заробітної плати з поліпшенням праці працівників виробничої діяльності;
- по-третє, премії забезпечують підвищення як колективної, так і індивідуальної мотивації персоналу у виконанні і перевиконанні встановлених планових завдань, підвищення ефективності праці.

Класифікаційні ознаки	Системи преміювання
За результатами загальної діяльності підприємств	участь у прибутках залежно від продуктивності праці
	стимулювання конкретних обсягів робіт
	преміальні виплати
	колективне стимулювання
На підставі відносин власності	оцінка заслуг
	надання акцій
	співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів
	розповсюдження опціонових акцій

Рис. 1. Класифікація систем участі працівників підприємств у прибутку

Індивідуальне преміювання застосовується в тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так й індивідуальної організації праці, з тим щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі [4, с. 128].

Кожна преміальна система містить у своєму складі такі складові: показники преміювання, умови преміювання, розміри і шкалу преміювання, коло працівників, які преміюються, джерела преміювання.



Рис. 2. Складові системи преміювання на підприємстві

Система преміювання формується на кожному підприємстві самостійно залежно від показників, досягнення яких необхідно стимулювати.

Основні елементи системи преміювання подано на рис. 2.

Основою створення преміальної системи є показники преміювання, тобто конкретні результати господарсько-фінансової діяльності, при досягненні яких сплачується премія.

Серед основних показників преміювання рекомендується використовувати:

- приріст виручки від реалізації продукції (товарообігу для торговельних підприємств) у порівняльних цінах та у відсотках до попереднього періоду;
- забезпечення рентабельності роботи;
- дотримання договірних зобов'язань з постачання продукції;
- зростання продуктивності праці працівників, приріст виробітку порівняно з досягнутим рівнем;
- підвищення якості продукції та конкурентоспроможності;
- економія пального, енергії, сировини;
- зменшення браку;
- збільшення прибутку на одного працівника.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або виконуваних робіт, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами [4, с. 129].

Умови преміювання визначаються з метою контролю за іншими сторонами діяльності конкретного працівника (наприклад, виконання умов трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку) і підприємство в цілому (наприклад, одержання певного розміру і рівня прибутку, одержання певного обсягу випуску і реалізації продукції й ін.), що не враховуються показниками преміювання. Виконання умов преміювання підтверджує право працівника на одержання премії при досягненні показників преміювання.

Преміювання повинне здійснюватися диференційовано за виконання (поліпшення) кожного показника незалежно від інших результатів роботи. Кожному підрозділу встановлюється не більше двох-трьох показників преміювання, які найбільш повно характеризують результати їхньої діяльності. При цьому поліпшення одних показників не повинно здійснюватися за рахунок погіршення інших.

Розмір премії визначається відповідно до розроблених розмірів і шкали преміювання.

У процесі розробки шкали преміювання повинна бути визначена:

- вихідна база преміювання, що визначає кількісну характеристику (або ступінь виконання) показника преміювання, починаючи з якого виплачується премія;
- власне шкала преміювання, що у вигляді лінійної функції або за діапазоном установлює форму зв'язку між ступенем виконання показника преміювання і розміром премії.

Коло працівників, що преміюються, повинно формуватися так, щоб до нього входили тільки ті працівники, праця яких реально впливає на досягнення показників преміювання.

При ефективній прибутковій роботі підприємства кожний працівник повинен одержати певну винагороду, за допомогою якої формується почуття приналежності до загальної справи, активна зацікавленість у процвітанні фірми.

Поряд з тим, колективне стимулювання покликане вирішити і більш важливе завдання, яке полягає в тому, що найбільшу винагороду повинні одержувати колективи структурних підрозділів, які зробили найбільший внесок у результати діяльності всього підприємства.

Величина премії працівника однаковою мірою залежить від рівня індивідуальної заробітної плати (відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня), від результатів діяльності всього підприємства і від особистої активності працівника.

Використання нових методів оплати праці дасть змогу значно підвищити мотиваційний елемент для усіх працівників. Преміювання працівників забезпечує підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, збільшення прибутку, який, своєю чергою створює базу економічного розвитку держави в цілому.

Література

1. **Богиня Д.П., Грішнова О.А.** Основи економіки праці: Навч. посіб. –2-е вид. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. **Ведерніков М.** Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників.// Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. – Донецьк: ДонДУЕТ, 1999. – 290 с.
3. **Економіка підприємства:** Підручник/ За заг. ред С.Ф. Покропивного. – Вид.2-ге – К.: КНЕУ, 2000. –528 с.
4. **Завіновська О.Д.** Економіка праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. –200 с.
5. **Корнілова О.** Місце преміювання в управлінні стимулювання праці в діючих умовах господарювання підприємств// Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУЕТ. – 2002, вип. 13, т. 1. – 420 с.
6. **Кучер Г.** Нові підходи до організації оплати стимулювання праці// Економіст. – 1999, № 3. – С. 56-59.
7. **Статистичний щорічник України за 2004 р.** Держкомстат України. – К: Консультант, 2005. – 590 с.

УДК 330.342:167

Аспір. І.Г. Давидов – Кіровоградський національний технічний університет

СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Здійснено аналіз державного управління процесами приватизації в Україні та окреслено оптимальні засади його ефективного моделі.

Doctorate I.G. Davydov – National technical university of Kirovograd

The essence and forms of national management in transitive economics

The article realizes the analysis of state management processes of privatization in Ukraine and it outlines the optimal principles of it effective model.

Державна організація суспільства – визначний здобуток людської цивілізації. Саме завдяки їй людство змогло перейти до відтворювального типу привласнення і створити безперервно функціонуюче виробництво як економічну базу суспільства.