

Отже, управління трудовими ресурсами є важливим елементом функціонування підприємства, яке потребує подальшого розвитку, вивчення і вдосконалення. За умов розроблення ефективної системи управління трудовими ресурсами, підприємства мають можливість підвищити продуктивність праці працівників та ефективність роботи підприємства в цілому з мінімальними матеріальними витратами, що є особливо актуальним в наш час.

Література.

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД «Професіонал», 2009. – 512 с.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : [навч. посіб.] / Є.П. Качан. –К. : Вид. Дім "Юридична книга", 2011. – 358 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2009. – 308 с.
4. Карлін М.І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М. І. Карлін, О.В. Борисюк. – Луцьк : ПП Іванюк , 2013. – 273 с.

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ МОТИВАЦІЙНОГО ПАКЕТУ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Грабовська І. В., пошукувач
Науковий керівник: Тюріна Н. М., к.е.н., професор
Хмельницький національний університет*

Праця робітників у будівництві відрізняється періодичністю, важкістю, відсутністю або низькою престижністю, низькою оплатою праці, у зв'язку з чим функціональний блок мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу обов'язковий у будь-якої будівельної організації. Аналіз індивідуальної заробітної плати на підприємствах будівельної галузі вказує у ряді випадків на завищення індивідуальної заробітної плати деяких працівників, оскільки не відповідає реальним результатам роботи, тоді як в інших випадках вона не виконує свої мотиваційні функції і повинна бути значно підвищена [1, с. 16].

Основним стимулом для багатьох фахівців при виборі роботи є розмір грошової компенсації за працю, у цьому зв'язку важливе значення має застосування форм і систем оплати праці, відповідних специфіці діяльності персоналу будівельних підприємств. В умовах, коли виникають труднощі із забезпеченням об'єктів кваліфікованим персоналом, є необхідність реалізації даної функції на основі сучасних підходів, які базуються не тільки на адміністративних методах, а й на економічних стимулах і соціальних гарантіях.

Мотивація будівельного персоналу передбачає роботу у двох напрямках:

- перший напрямок - це забезпечення оптимальних умов трудової діяльності. Сюди можна віднести такі фактори, як привабливість роботи, організація робочого місця, можливість професійного та особистісного розвитку співробітника, соціально-психологічний клімат у колективі та ін. Ці фактори побічно впливають на мотивацію персоналу і використовуються не тільки в рамках системи мотивації, але і в системі управління організації в цілому;

- другий напрямок - це система прямого впливу на виробничу поведінку співробітників. Сюди відносяться різні види матеріального і нематеріального заохочення співробітників (оклад, премії і бонуси за підсумками будівництва об'єктів, доплати, медичне страхування, просування по службі, досягнення результату, похвала начальства, визнання колег, можливості самостійного прийняття рішення і т. п.).

В рамках пропонованої моделі удосконалення основних засобів мотивації персоналу та для реалізації потенціалу мотиваційної системи, підвищення її ефективності пропонуємо впровадити на підприємстві будівельної галузі мотиваційний пакет. Мотиваційний пакет підприємства – це сукупність форм і методів мотивації, що активно взаємодіють між собою, носять постійний і взаємодоповнюючий характер, стимулюють виробничу поведінку працівників на основі поєднання їх матеріальних інтересів зі стратегічними цілями підприємства [1, с. 17].

За вмістом у складі мотиваційного пакета виділяють прямі і непрямі компенсації, а також соціальні виплати та пільги; за способом впливу - постійну частину оплати праці (базову частину або оклад і виплати, які носять постійний характер, наприклад, надбавки за стаж роботи); змінну частину (різні види премій і заохочень за результативність роботи); соціальні виплати (як передбачені

законодавством, так і додаткові пільги, встановлені в рамках організації).

Розмір і структура мотиваційного пакета в значній мірі залежать від фінансових можливостей підприємства, стратегічних цілей та інших факторів. Кожна складова частина мотиваційного пакета грає свою роль у загальному мотиваційному впливі. Найбільш доцільним представляється одночасна оптимізація постійної і змінної частин сукупної винагороди персоналу, завдяки чому формується збалансована система оплати праці, орієнтована на стратегічний розвиток організації.

Для оптимізації внутрішніх процесів з питань оплати праці на будівельному підприємстві спочатку необхідно розробити або скорегувати постійну частину заробітної плати кожного співробітника з урахуванням цінності посади та її впливу на результат діяльності компанії. Визначення постійної (базової) частини оплати праці персоналу здійснюється на основі бально-факторного методу з використанням системи грейдів. Грейдерування - це ранжирування посад за їх цінності для організації. Слово «грейд» походить від англ. grade - «розташовувати за ступенями, ранг, клас» [2, с. 46-47]. Необхідно привести її до наступної відповідності: чим вище значимість посади, тим більше постійна частина.

В умовах ринкової економіки визначити цінність посад в будівельній організації можна провівши їх експертну оцінку, яка здійснюється у п'ять етапів:

Етап 1. Аналіз змісту роботи на даній посаді. Опис посади з урахуванням довідника посадових обов'язків працівників будівельних підприємств.

Етап 2. Вибір методу оцінки.

Етап 3. Проведення оцінки посад на основі обраного методу з попередньою підготовкою.

Етап 4. Згладжування розмірів окладів відповідно до ринкової ціною посади і грейдерування.

Етап 5. Побудова графіка ієрархії посад.

Процес формування окладу за посадою можна вважати остаточно завершеним, якщо крім внутрішніх факторів організації, враховані зовнішні фактори (наприклад, ринковий оклад для кожної посади в галузі). Підсумком проведеного формування окладів є закріплення в рамках будівельної організації зручної, зрозумілої співробітникам, «гнучкої» системи оплати праці, здатної надавати працівникам

можливість горизонтального і вертикального зростання, а роботодавцям здійснювати більш ефективний кадровий набір, так як, насамперед, останній буде відбуватися відповідно до потреб підприємства, а не трудової книжки претендента.

Таким чином, суть формування постійної частини заробітної плати на основі бально-факторного методу полягає в оцінці посади, а не співробітника. Цей процес дозволяє проаналізувати структуру виплат в межах організації, виявити недоліки (невміле керівництво і дублювання функцій, що здійснюються декількома посадами) і визначити, на яких робочих місцях або в яких підрозділах є невідповідності в оплаті праці.

Формування змінної частини оплати праці повинно відбуватися на основі сучасних методів оцінки ефективності праці працівників. При аналізі сучасних основ розрахунку змінної частини заробітної платні було виділено два найбільш актуальних методу: на основі критерію Форда і системи «РОСП». У явному вигляді відмічені методи використовувати практично неможливо в силу галузевої специфіки будівельного виробництва. Тому нами пропонується форма розрахунку змінної частини заробітної плати, засновану на запропонованих методах, але скориговану під будівельну галузь за допомогою системи анкетування співробітників і диференціації цілей компанії на завдання, що розподіляються між усіма працівниками відповідно до їхньої відтворювальної значимості трудового потенціалу.

Щоб реалізувати поставлене завдання з формування змінної частини оплати праці персоналу підприємства, необхідно створити спеціальну статистичну базу показників відтворювально значимої частини трудового потенціалу працівників. Нами пропонуються наступні інструменти:

1) модель горизонтальної системи розподілу завдань організації, яку можна представити у вигляді таблиці-матриці, де кожній цілі і задачі присвоюється свій ваговий коефіцієнт;

2) RLP-матриця працівника. Для цього щодня кожен співробітник повинен здавати заповнений бланк-анкету з результатами виконання свого виробничого завдання і оцінкою діяльності своїх безпосередніх колег (працівників цього ж підрозділу або бригади). Крім того, керівники оцінюють роботу підрозділів, що знаходяться під їх відповідальністю. У підсумку, за отриманими статистичними даними,

створюється зведена таблиця, що демонструє всі зміни у трудовій діяльності кожного працівника.

Одночасне використання отриманих матриць за допомогою комп'ютеризації процесу перетворюється в онлайн-модель діяльності будівельної організації і дозволяє керівнику мати постійну інформацію про будь-які зміни у трудовій діяльності працівників та сумарних витратах підприємства. Далі за допомогою створеної статистичної бази можна розрахувати мультиплікативний критерій оцінки трудового поведінки кожного працівника організації (МКО), на основі якого і відбувається обчислення змінної частини заробітної плати. МКО показує внесок (відсоток виконання) кожного працівника в загальну мету будівельної організації.

Якщо постійна частина оцінює потенціал працівника і є умовно стабільною, гарантованою виплатою, то змінна частина є єдиним ефективним механізмом для підвищення трудової мотивації працівників і досягнення цілей організації.

Література.

1. Пыж Н.С. Мотивационный пакет как основная составляющая совершенствования мотивационной системы на предприятиях строительной отрасли / Н.С. Пыж // Научный информационный журнал «Бизнес информ». – 2010. – № 1 (377). – С. 16 – 21.

2. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Драган О.І. – Київ: ВД «Вініченко», 2014. – 298 с.

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ БУХГАЛТЕРСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Головченко Є. Ю., студентка

Науковий керівник: Кононова О. Є., к.е.н., доцент

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Бухгалтерський облік – надзвичайно важлива складова економічного життя країни. Спеціальність «Облік і оподаткування» сьогодні є найбільш престижною і користується великим попитом. Рідко який вищий навчальний заклад в Україні не готує фахівців вищої кваліфікації з обліку і оподаткування. Рентабельність підготовки непомірно висока, а потреба в цих фахівцях з роками не зменшується.