ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ВІД ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ У ВИРОБНИЧИЙ ПРОЦЕС

Хорова М.О.
Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н.
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

«Кадры решают все!» – з плином часу цей крилатий вислів все ще не втрачає своєї актуальності. Так, трудові ресурси підприємства, регіону, держави значною мірою визначають ефективність використання всіх факторів виробництва та, тим самим, конкурентоспроможність як окремих суб'єктів господарювання, так і господарства в цілому.

Виходячи з вищезазначеного, зрозумілим є нагальна необхідність забезпечення ефективного функціонування трудових ресурсів, зокрема, їх стимулювання. Одним із новітніх видів стимулювання праці персоналу є компенсаційне стимулювання, що засноване на компенсації працівникам підприємством частини їх витрат (проїзд, проживання, зв'язок, навчання тощо).

Метою дослідження є оцінка соціально-економічного ефекту від впровадження компенсаційної системи стимулювання праці персоналу у виробничий процес (на прикладі ТОВ «Кегичівське ХПП»).

ТОВ «Кегичівське хлібоприймальне підприємство» є одним з найбільших підприємств у сфері зберігання зернових та олійних культур, представлених в Харківській області, та єдиним підприємством, яке надає подібні послуги в Кегичівському районі. Як і всі подібні підприємства, ТОВ «Кегичівське хлібоприймальне підприємство» займається наданням таких послуг як прийом зернових та олійних культур, їх зберіганням, аналізом їх якості, доведенням до базисних кондицій і відвантаженням (у тому числі і обслуговуванням експортно-імпортних операцій).

Зрозуміло, що в силу специфіки своєї діяльності, ТОВ «Кегичівське хлібоприймальне підприємство» є сезонним підприємством, інтенсивність функціонування якого слід розділити на два періоди: активний (найчастіше травень-жовтень) і пасивний (листопад-квітень). Традиційно, в активний період перелік і обсяг надаваних послуг збільшується, інтенсивність праці значно зростає (дане підприємство характеризується нестабільними змінним навантаженням працівників і тривалістю робочого дню), в пасивний – навпаки: зменшуються перелік і обсяг послуг, що надаються, інтенсивність праці значно знижується в порівнянні з активним періодом. Природно, що в подібних умовах функціонування, потреба в персоналі не є постійною величиною: в активний період діяльності вона зростає, в пасивний – зменшується і відбувається скорочення частини основного і обслуговуючого виробничого персоналу.

Значною проблемою для даного підприємства є відновлення в активний період функціонування тієї частки персоналу, яка була вивільнена в пасивний період.

У таких умовах актуалізується необхідність формування у працівників відчуття «відданості організації», що забезпечується застосуванням компенсаційної системи стимулювання праці.

У табл. 1 наведено результати оцінки соціально-економічного ефекту від впровадження компенсаційної системи стимулювання праці персоналу у виробничий процес ТОВ «Кегичівське хлібоприймальне підприємство».

Таблиця 1

Соціально-економічна ефективність впровадження компенсаційної системи стимулювання праці персоналу на ТОВ «Кегичівське ХПП»*

Показники	*до впровадження*	*після впровадження*	*Ефект*
1. Вартість наданих послуг, грн.	16359892,82	19723319,36	+3363426,54
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.,	144	148	+4
із них:			
- працівників, зайнятих безпосередньо у наданні послуг	86	90	+4
3. Продуктивність праці у вартісному виразі, грн., в т.ч.	113610,37	133265,67	+19655,30
- продуктивність праці виробничих працівників	190231,31	219147,99	+28916,68
4.Фонд оплати праці, грн.,	5650145,28	6470873,76	+820728,48
в т.ч.:			
- фонд оплати праці виробничих працівників	3079013,28	3356344,96	+277331,68
4.1 фонд основної заробітної плати	4158506,93	4924334,93	+765828,00
4.2 фонд додаткової заробітної плати	1491638,35	1546538,83	+54900,48
- надбавки і доплати;	999397,69	1064149,35	+64751,66
- премії та винагороди.	492240,66	393589,48	-98651,18
4.3 Інші компенсаційні та стимулюючі виплати	0,00	88800,00	+88800,00
5.Чистий прибуток підприємства від операційної діяльності, грн.	2028626,71	2820434,67	+791807,96
6. Ефективність витрат на персонал, %, в т. ч.	35,90	43,59	+7,69
- ефективність витрат на виробничий персонал, %	65,89	84,03	+18,14
7. Частка працівників, що визнають застосовувану систему стимулювання праці як ефективну, %**	56,11	68,23	12,12

* розраховано автором.

** результати опитування працівників підприємства у січні 2017 року.

Як бачимо з даних табл. 1, впровадження у 2016 році компенсаційної системи стимулювання праці персоналу у виробничий процес ТОВ «Кегичівське хлібоприймальне підприємство» мало значну соціальну та економічну ефективність (у порівнянні з 2015 роком, коли на підприємстві застосовувалося виключно матеріальне стимулювання праці персоналу).