

УДК 658.012.4

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

О.О. Плахотнік, д.е.н., доцент

Дніпродзержинський державний технічний університет, Дніпродзержинськ, Україна

Плахотнік О.О. Особливості механізму регулювання оплати праці сучасних підприємств.

Розглядаються питання розробки механізму, що надає можливість оперативно відстежувати фінансові, інформаційні та матеріальні потоки на підприємстві стосовно організації та реалізації процесів компенсації витрат за виконану роботу. Визначено основні інформаційні, управлінські та об'єкти сутності. Надано опис єдиного інформаційного простору та визначено його переваги для процесів, що реалізуються.

Ключові слова: управління персоналом, підприємство, оплата праці

Plakhotnik E.A. Особенности механизма регулирования оплаты труда современных предприятий.

Рассматриваются вопросы разработки механизма, обеспечивающего возможность оперативно отслеживать финансовые, информационные и материальные потоки на предприятии при организации и реализации процессов компенсации расходов за выполненную работу. Определены основные информационные, управленческие и объекты сущности. Дано описание единого информационного пространства и определены его преимущества для реализуемых процессов.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие, оплата труда

Plakhotnik O.O. Features of the wages' regulation mechanism of modern enterprises.

Discusses the development of a mechanism that enables to track the financial, information and material flows of the company for the organization and implementation processes of compensation for work performed. Identified key information, management and entity objects. The description of a single information space and its benefits for processes that are implemented.

Keywords: personnel management, the company, the enterprise wage

В сучасних економічних умовах зростає роль і значущість механізмів, що забезпечують ефективну організацію праці персоналу підприємства. Ці механізми повинні забезпечувати можливість планування, обліку, аналізу і регулювання діяльності персоналу підприємства і мотивацію його виконавської дисципліни.

Засоби інформаційних технологій і систем надають можливість створення єдиного інформаційного простору, діяльність виконавців в якому забезпечує процесну організацію робіт, що має певні переваги перед функціональною. Крім того, в контур управління таким простором залучаються об'єкти, що у недалекому минулому не могли розглядатися, як окремі його елементи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Серед дослідників, що розглядали питання становлення і розвитку ефективних форм організації оплати праці на підприємствах слід відзначити Л. Абалкіна [1], В. Барінова [2], І. Булеєва [3] (синтез складних форм організаційних структур), В. Андрієнка [4], Й. Беккера [5] (функціонування окремих видів віртуальних об'єднань), В. Гейця [6], О. Дмитренко [7] (прояв синергетичного і мультиплікативного ефектів інноваційної діяльності).

Незважаючи на суттєвий інтерес сучасних дослідників до теми організації оплати праці на підприємстві, з'являються нові інноваційні можливості, що пов'язані з досягненнями науково-технічного прогресу, які переводять вирішення цього питання на новий більш ефективний рівень функціонування. Зокрема дослідження потребує різновиди процесної організації праці на підприємстві і відповідних моделей взаємодії виконавців процесів.

Метою статті є розробка механізму регулювання оплати праці сучасних підприємств, в основі якого лежить процесна організація праці його виконавців, і який функціонує у єдиному інформаційному просторі, що забезпечує одноразове введення інформації особою, відповідальною за достовірність її введення.

Виклад основного матеріалу

Передумовою розробки механізму з переліченими ознаками є:

- по-перше, для підтримки конкурентоспроможності підприємства необхідні працівники, кваліфікація яких відповідає б вимогам, що відповідають потребам ринку: освічені, дисципліновані, ініціативні, прагнуть до підвищення свого загальноосвітнього і професійного рівня. Це визначає необхідність об'єктивного обліку наявного кадрового потенціалу підприємства;
- по-друге, перед підприємством стоїть проблема вибору запрошення працівників з зовні або підготовки персоналу на основі наявних трудових ресурсів. Оскільки ринок трудових ресурсів надлишковий, то виникає проблема вибору кандидатів на вакантні посади з кількох претендентів. Тому необхідні механізми формального визначення рейтингу на вакантні посади як зовнішніх претендентів, так і внутрішніх;
- по-третє, лінійно-функціональна організація більшості підприємств призводить до того, що між його підрозділами існує антагонізм, пов'язаний з перебільшенням працівниками своєї значущості у функціонуванні підприємства. У зв'язку з цим виникають постійні суперечки з приводу компенсацій за виконану роботу;
- по-четверте, для великих підприємств питання оперативного управління персоналом залишається відкритим, оскільки плановими показниками кадрового забезпечення та фондом заробітної плати (штатним розписом) зазвичай займається плановий відділ, зарахуванням потенційних працівників в штат підприємства – відділ кадрів, розрахунку заробітної плати та виявлення фактичної наявності персоналу та поточного фонду заробітної плати – розрахунковий відділ бухгалтерії. Найчастіше всі три відділи надають менеджерам вищої управлінської ланки суперечливу інформацію.

У зв'язку з цим необхідний пошук механізмів, що дозволяють вирішувати оперативну, з високою надійністю та достовірністю, перераховані вище проблеми. Необхідно фундаментальне переосмислення існуючих підходів до організації кадрової політики на підприємстві, а також ефективного регулювання оплати праці його працівників. Одним з таких підходів є реінжиніринг бізнес-процесів, заснований на застосуванні сучасних інформаційних технологій.

Основними постулатами цього підходу є: процесна орієнтація функціональної та організаційної діяльності підприємства; індуктивний корпоративний підхід до застосування інформаційних технологій, що полягає в аналізі можливості застосування сучасних досягнень в області комп'ютерної техніки до перепроєктованих процесів підприємства; використання комплексу інструментальних засобів при проведенні реінжинірингу, що включає CASE – засоби, «Активну графіку», імітаційне моделювання, динамічні експертні системи, об'єкто-

орієнтований підхід при розробці моделей предметної області. Одним з етапів реінжинірингу є побудова ідеальної моделі бізнесу з подальшою трансформацією її до можливостей підприємства. Сучасні комп'ютерні технології та системи дозволяють створювати віртуальні (можливі на сьогоднішній день) утворення, які можуть розглядатися в якості ідеальної моделі.

Розглянемо ідеальну (з нашої точки зору) модель організації управління персоналом підприємства, складовим елементом якої є регулювання оплати праці його працівників. Насамперед, уявімо зовнішню модель, що описує бізнес і його оточення. У цій моделі відділ кадрів, плановий і розрахунковий відділи бухгалтерії, загальний відділ, директорат складають бізнес-систему і розглядаються не як окремі функціональні підрозділи, а як учасники єдиного процесу (рис. 1).

Цю бізнес-систему у відповідності з [4] представимо у вигляді моделі і назовемо її «Організація управління праці на підприємстві».

Опишемо прецеденти (побудуємо П-моделі) бізнес-системи «Організація управління праці на підприємстві».

Ця модель описує «що робить» система і визначає її суб'єктів (зовнішніх дійових осіб).

На початку календарного року працівниками планового відділу складається штатний розклад підприємства, який затверджується галузевим міністерством (якщо підприємство державної підлеглості), або генеральним менеджером (якщо підприємство комерційне) (прецедент 1).

При наявності вакансій відділ кадрів через засоби масової інформації оголошує конкурс на заміщення вакантних посад (прецедент 2).

Потенційний працівник (претендент на вакантну посаду) подає у відділ кадрів заяву з проханням прийняти його на роботу. Заяви узгоджуються або відхиляються за участю лінійних менеджерів і затверджуються (відхиляються) менеджером вищого управлінського ланки (прецедент 3).

Видається наказ про зарахування потенційного співробітника в штат підприємства, після чого вакантна посада в штатному розписі стає зайнятою. Крім того, відділом кадрів формуються накази щодо переведення, звільнення, заохочення працівників та інші. Щомісяця на підставі документів, що подаються лінійними менеджерами в розрахунковий відділ бухгалтерії (табелів виходу на роботу, нарядів) та наказів по зміні окладів, заохочень та ін., розраховується компенсація за виконану роботу працівникам підприємства (прецедент 4).

У ході виробничо-господарської діяльності підприємство укладає договори на виконання робіт, поставку продукції. Якщо підприємство державного підпорядкування, можливі цільові замовлення на виконання робіт. Ці роботи розподіляються до виконання лінійними менеджерами і менеджерами вищої управлінської ланки (прецедент 5).

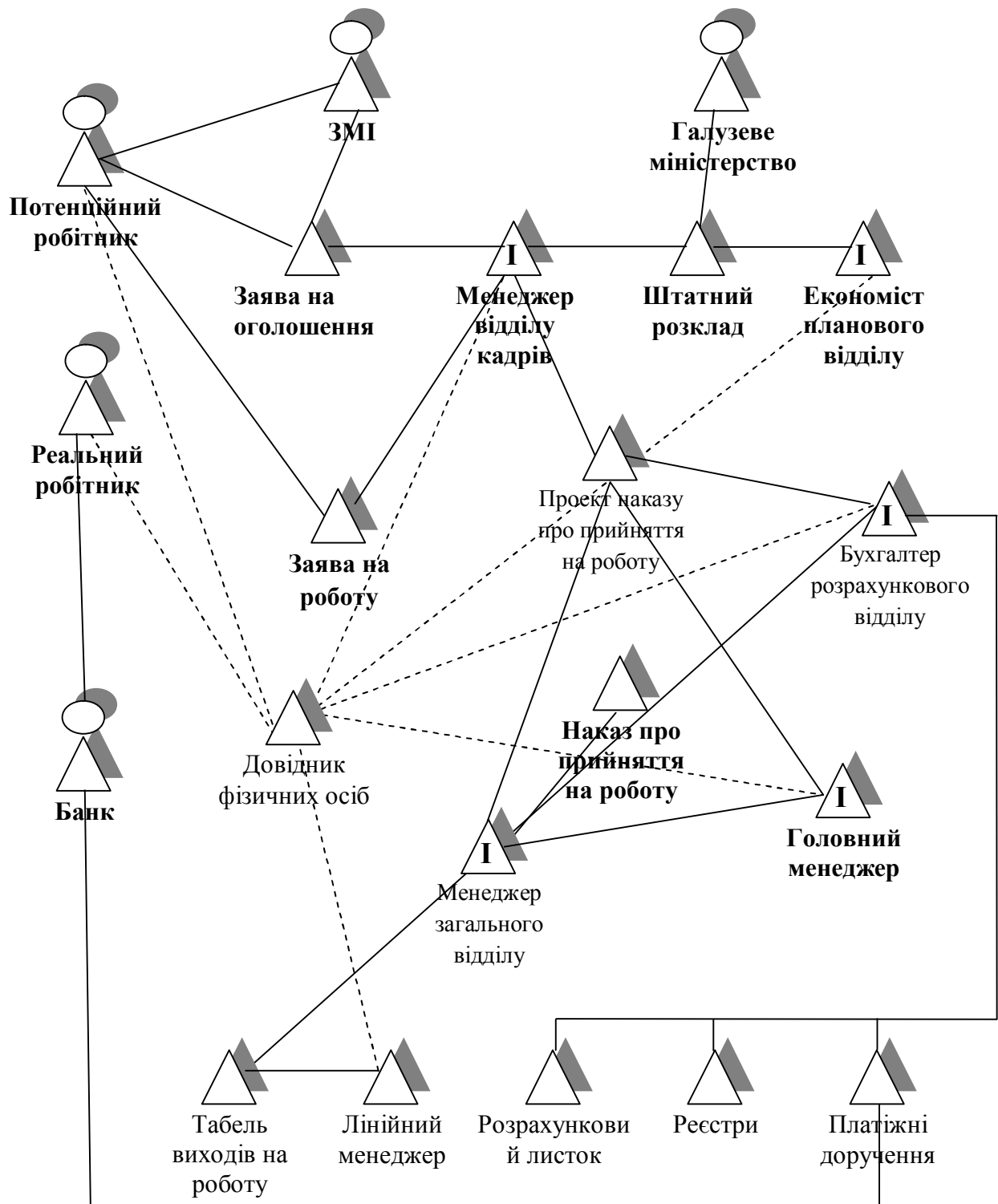


Рис. 1. Модель організації управління оплати праці на підприємстві

На підставі відомостей, поданих потенційними працівниками на участь у конкурсі на заміщення вакантних посад, а також експертних оцінок ділових, професійних і інших якостей визначається комплексна оцінка працівника (прецедент 6), яка використовується при виборі більш достойних кандидатів на вакантну посаду, під час атестації працівників підприємства на предмет відповідності посадам, а також при формуванні резерву на посади менеджерів.

У процесі звичного функціонування лінійні менеджери надають до бухгалтерії таблиці виходів працівників, на основі яких бухгалтер розрахункового відділу розраховує аванс та заробітну платню працівника. Формуються розрахунковий листок, реєстри і платіжні доручення (прецедент 6). Перелічені документи надаються банку, що обслуговує підприємство, який веде розрахунки безпосередньо з робітником (через банкомати, відділення).

Наведені прецеденти характерні для всіх підприємств і не є оригінальними. Оригінальність полягає у їх виконанні («як робити») системою, а саме у виконанні цих прецедентів в рамках єдиного інтегрованого (віртуального) простору.

Розглянемо, наприклад, особливості об'єктної (О-) моделі «Затвердження штатного розкладу». Опишемо її.

А. В процесі функціональної діяльності лінійний менеджер формує обґрунтування на необхідність виділення штатної посади в його підрозділ і передає це обґрунтування менеджеру планового відділу.

Б. Менеджер планового відділу погоджує виділення штатної посади в підрозділ лінійного менеджера з менеджером вищого управлінського ланки.

В. У разі позитивного рішення про погодження менеджер планового відділу віддає розпорядження працівнику планового відділу про коригування у проекті штатного розкладу.

Г. Працівник планового відділу здійснює коригування проекту штатного розкладу.

Д. До початку календарного року менеджер планового відділу затверджує в галузевому міністерстві проект штатного розкладу.

Е. Після затвердження в галузевому міністерстві менеджер планового відділу віддає розпорядження працівнику планового відділу про трансформацію проекту штатного розкладу у документ штатний розклад, прийнятий до виконання.

Альтернативою Д події може бути:

Д1. Галузеве міністерство не затверджує проект штатного розкладу.

Д2. Менеджер планового відділу вносить корективи в проект штатного розкладу, попередньо погодивши їх з менеджером вищого управлінського ланки.

Д3. Менеджер планового відділу затверджує відкоригований проект штатного розкладу.

Альтернативою події Е може бути:

Е1. Галузеве міністерство відмовило у затвердженні проекту штатного розкладу підприємства.

Е2. Чинне штатний розклад залишається незмінним.

На рис. 2 представлена діаграма станів прецеденту «Затвердження штатного розкладу», яка вказує послідовність виконання та об'єктів-ініціаторів подій.



Рис. 2. Діаграма стану прецеденту «Затвердження штатного розкладу»

Об'єкт «Штатний розклад» може бути представлений у вигляді множини:

$$SR = \{sr_i, i = \overline{1, N}\}, \quad (1)$$

де N – кількість посад, виділених підприємству галузевим міністерством (затверджених генеральним менеджером).

Елементи, які представляють позиції штатного розкладу, мають наступну структуру:

$$sr_i = (kd_i, nd_i, kold_i, okl_i), \quad (2)$$

де для i -го елемента множини SR:

kd_i – код посади,

nd_i – назва посади,

$kold_i$ – кількість одиниць i -й посади, виділених для даного підприємства галузевим міністерством (затверджених генеральних менеджером);

okl_i – розмір окладу.

З множиною SR пов'язана множина RSR, що представляє собою об'єкт «Роздрукування штатного розкладу» із зазначенням вакансій і зайнятих посад.

Множина RSR має вигляд:

$$RSR = \{rsr_j, j = \overline{1, M}\}, \quad (3)$$

де M – потужність множини RSR , що дорівнює кількості працівників на підприємстві.

Елемент rsr представляє позицію роздрукування штатного розкладу з прив'язкою до конкретних працівникам і має наступну структуру:

$$rsr_j = (kd_j, tn_j, pr_j, fl_j), \quad (4)$$

де для j -го елемента множини RSR :

tn_j – табельний номер працівника, що займає посаду kd_j ;

pr_j – величина, що визначає розмір повного або часткового заняття посади kd_j (вимірюється в частках одиниці);

fl_j – ознакова величина, що приймає значення 0 (посада вільна) або 1 (посада зайнята).

Очевидно, що:

$$\sum_{kd_j=kd_i} pr_j \leq kold_i \quad \forall i = \overline{1, N}.$$

$$\text{Величини } PrI_i = kold_i - \sum_{kd_j=kd_i} pr_j, \quad \forall i = \overline{1, N}$$

визначають перелік і кількість вакантних посад у випадках, коли $PrI_i > 0$.

$$\text{Величина } PF = \sum_{i=1}^N okl_i \cdot kold_i \quad \text{визначає}$$

плановий фонд заробітної плати підприємства на місяць.

$$\text{Величина } FF = \sum_{i=1}^N \sum_{kd_j=kd_i} okl_i \cdot pr_j \quad \text{визначає}$$

фактичний фонд заробітної плати підприємства на місяць за даними планового відділу.

Нехай SZ – об'єкт, який розглядається як множина посад, які необхідно додатково отримати (скоротити) для функціонування підприємства на черговий календарний рік.

$$SZ = \{sz_k, k = \overline{1, L}\}, \quad (5)$$

де L – потужність множини SZ ;

sz_k – елемент множини SZ , що має структуру:

$$sz_k = (kd_k, kold_k, fl_k),$$

fl_k – ознака додавання (+1) або скорочення (-1) посад.

Отже, об'єкт «Проект штатного розкладу» може бути представлений у вигляді $PSR = SR \cup SZ$, має структуру, яка збігається зі структурою множини SR , при цьому

$$kold_i = kold_i + kold_k \cdot fl_k, \text{ якщо } kd_i = kd_k \text{ і } kold_i =$$

$$kold_k, \text{ якщо } kd_i \neq kd_k \quad \forall i = \overline{1, N}.$$

У другому випадку

$$N = N + N^*, \quad (6)$$

де

$$N^* = \left\{ \{kd_{k1} : kd_{k1} = kd_k \wedge kd_k \neq kd_i, \forall i = \overline{1, N}\} \right\}.$$

При затвердженні штатного розкладу у галузевому міністерстві $SR = PSR$. У протилежному випадку коригується множина SZ і формується множина PSR .

Висновки

Запропонований механізм регулювання оплати праці сучасних підприємств побудовано з використанням процесного підходу. Виділені прецеденти, об'єкти і діаграми стану лежать в основі побудови єдиного інформаційного простору засобами сучасних інформаційних технологій і систем. Особливістю наведеного механізму є мінімізація введення інформації користувачами, що забезпечує високу ефективність виконання функціональних обов'язків виконавців, достовірність уведеної інформації і можливість її оперативного застосування в управлінській діяльності. Включення до бізнес-системи зовнішніх суб'єктів, таких як банк, надає йому повноти та завершеності у контурі управління регулювання оплати праці сучасних підприємств.

Список літератури:

1. Абалкин Л. И. Институт экономики: размышления о будущем / Л. И. Абалкин. – М. : Ин-т экономики, 2008. – 88 с.
2. Баринов В. А. Развитие сетевых формирований в инновационной экономике / В. А. Баринов, Д. А. Жмуров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – №1. – С. 20 – 30.
3. Булеев И. П. Институты гражданского общества / И. П. Булеев, О. В. Шепеленко // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – С. 39 – 55.
4. Бюджетування в економічних системах / За ред. д.е.н., проф. Андрієнко В. М., д.е.н., проф. чл.-кор. НАН України Лисенко Ю.Г. – Донецьк.: Юго-Восток, 2009. – 360 с.
5. Беккер Й. Менеджмент процессов / [Беккер Й., Вилков Л., Таратухин В. и др.]. – М.: Эксмо, 2007. – 384 с.
6. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В. М. Геєць. – НАН України, Ін-т екон. та прогноз. НАН України. – К., 2009. – 864 с.

7. Дмитренко О. П. Інновації – рушійна сила творчого прогресу в економіці / О. П. Дмитренко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 11, Ч. 2. – С. 90 – 94.

Надано до редакції 02.12.2014

Плахотнік Олена Олександрівна / Olena O. Plakhotnika
plakhotnik_elena@ua.fm

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Особливості механізму регулювання оплати праці сучасних підприємств [Електронний ресурс] / О.О. Плахотнік // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 1 (17). – С. 78-83. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n1.html>