

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту у виробничій сфері

БАКСА ХРИСТИНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 331.28

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ПІДПРИЄМСТВА, НА ПРИКЛАДІ ВП “ЛОКОМОТИВНЕ ДЕПО ТЕРНОПІЛЬ”
ДЕРЖАВНОГО ТЕРИТОРІАЛЬНО-ГАЛУЗЕВОГО ОБ’ЄДНАННЯ ЛЬВІВСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ

Спеціальність 8.03060101 – Менеджмент організацій і адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ
наукової роботи на здобуття кваліфікації магістра

Тернопіль – 2018

Робота виконана на кафедрі менеджменту у виробничій сфері факультету економіки та менеджменту Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент
Гарматюк Оксана Олегівна,
кафедра менеджменту у виробничій сфері
факультету економіки та менеджменту
Тернопільського національного технічного
університету імені Івана Пулюя

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент
Владимир Ольга Михайлівна,
кафедра менеджменту інноваційної діяльності та
підприємництва факультету економіки та
менеджменту Тернопільського національного
технічного університету імені Івана Пулюя

Захист відбудеться “20” лютого 2018 р. о 9⁰⁰ год. на засіданні екзаменаційної комісії у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя

Науковий керівник

О.О. Гарматюк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми безперечна, оскільки роль аналізу оплати праці як засобу управління підприємством із року в рік підвищується. Основне значення системи оплати праці полягає в тому, щоб стимулювати виробничу поведінку персоналу, направивши на досягнення стратегічних завдань, що стоять перед нею, іншими словами, з'єднати матеріальні інтереси працівників із завданнями підприємства. При чому, на нинішньому етапі розвитку нашої країни, вирішення задач, які стоять перед підприємством, можливе лише за умови створення належної стимулюючої основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє отримати зростання ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації.

На створюваних в даний час підприємствах з різними формами власності встановлюються нові форми організації праці. У даній проблемі важливим моментом є матеріальне стимулювання працівників, і перш за все забезпечення тісного зв'язку оплати праці з його конкретними результатами. Це вимога, у свою чергу, застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяли б враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності. Пошуки оптимальних форм оплати праці, а отже і нових підходів до управління працею та мотивації, які були б адекватні ринковим відносинам, ведуть до неминучих змін механізму оплати праці та стимулювання працівників.

Отже, вищенаведене розкриває актуальність обраної теми магістерської роботи, яка має назву “Дослідження механізму оплати праці та стимулювання працівників підприємства, на прикладі ВП “Локомотивне депо Тернопіль” Державного територіально-галузевого об'єднання Львівська залізниця”.

Метою дипломної магістерської роботи є дослідження механізму оплати праці та стимулювання працівників на прикладі ВП “Локомотивне депо Тернопіль” та пошук шляхів удосконалення їх ефективності та результативності.

Виходячи з мети дослідження, у в дипломній магістерській роботі поставлені наступні **завдання**:

- здійснити організаційно-економічну характеристику досліджуваного підприємства;
- провести аналіз методів нарахування заробітної плати за категоріями на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”;
- здійснити аналіз складу, структури, динаміки та використання фонду оплати праці на досліджуваному підприємстві;
- провести оцінку механізму організації оплати праці та стимулювання персоналу на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”;

- запропонувати шляхи вдосконалення механізму організації оплати праці та стимулювання працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”;
- удосконалити методику розрахунку заробітної плати методом оптимізації на досліджуваному підприємстві
- розробити і впровадити безтарифну систему оплати праці на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”

Об’єктом дослідження є механізм оплати праці та стимулювання працівників підприємства ВП “Локомотивне депо Тернопіль” ДТГО Львівська залізниця.

Предметом дослідження є теоретико-методичні основи організації оплати праці та програми стимулювання на підприємстві ВП “Локомотивне депо Тернопіль” ДТГО Львівська залізниця.

Методи дослідження. Теоретичну і методологічну основу дослідження становлять загальні положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань оплати праці, сучасних концепцій стимулювання та мотивації трудової діяльності. У магістерській роботі використано загальнонаукові і спеціальні методи дослідження: економіко-статистичний – для вивчення процесів, фактів, виявлення тенденцій та закономірностей розвитку системи оплати праці та концепції стимулювання персоналу, встановлення кількісного впливу окремих факторів на досліджуваний результат; аналітичний – для знаходження точних зв’язків кількісного характеру між низкою залежних факторів впливу, ідентифікації проблем щодо механізму оплати праці та організації стимулювання працівників підприємства; порівняльного аналізу - для виявлення тенденцій розвитку і структурних змін у системі оплати праці в цілому та досліджуваного підприємства зокрема; графічний – для візуалізації результатів дослідження; узагальнення – для обґрунтування ефективності удосконалення системи оплати праці та стимулювання працівників підприємства.

Джерела дослідження. Інформаційною базою дослідження слугували матеріали праць українських і зарубіжних науковців, звітно-статистичні дані досліджуваного підприємства, аналітичні публікації в науковій і спеціалізованій літературі, а також матеріали спостережень та опитувань, що їх організувала автор.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукова новизна дипломної магістерської роботи полягає у тому, що в роботі досліджено методику формування показників праці та заробітної плати з урахуванням особливостей даної галузі; розкрито проблему мотивації та стимулювання персоналу, яка, не дивлячись на наявність великої кількості теорій і концепцій, досі залишається слабо розробленою з відсутністю практичного впровадження.

Практичне значення отриманих результатів визначається тим, що основні положення магістерської роботи доведені до рівня обґрунтованих пропозицій та практичних рекомендацій,

які створюють підґрунтя щодо формування дієвого механізму оплати праці та заходи для стимулювання працівників досліджуваного підприємства.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дипломної магістерської роботи доповідались та отримали схвалення на науково-практичних конференціях: Четвертій міжнародній науково-практичній конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка Миколи Григоровича “Інноваційні аспекти ресурсовикористання” ТНТУ імені Івана Пулюя, (Тернопіль, 27 березня 2015 року); Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт в галузі “Маркетинг, управління персоналом і економіка праці”, (Харків, 22 березня 2016 року); Х Всеукраїнській студентській науково-технічній конференції природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання, (Тернопіль 25-26 квітня 2017 року); Міжнародній науково-практичній конференції студентів і молодих учених “Соціально-економічні аспекти розвитку економіки”, (Тернопіль, 27-28 квітня 2017 року).

Структура й обсяг дипломної магістерської роботи. Дипломна магістерська робота складається зі вступу, семи розділів, висновків, переліку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи – 170 сторінок комп'ютерного тексту, вона містить 30 таблиць та 8 рисунків, 7 додатків, список використаних джерел із 73 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі розкрита актуальність теми магістерської роботи, встановлено мету та завдання, предмет та об'єкт, методи та інформаційну базу дослідження, а також подано структуру роботи.

У першому розділі “Теоретико-методичні основи організації оплати праці та програми стимулювання на підприємстві” було виявлено, що заробітна плата – це економічна категорія, яка визначає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу винагорода, яка відповідно до трудового договору власник повинен сплатити працівнику за проведений об'єм робіт. Оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науковотехнічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Чисельність персоналу, вибір систем і форм оплати праці дозволяє визначити фонд заробітної плати, який, по суті, є платою за віддачу трудових ресурсів.

Складовою стратегії управління та розвитку підприємства є стимулювання персоналу. Ефективним механізмом повинен стати індивідуальний підхід до кожного працівника, що призведе до зростання продуктивності праці, і як результат – до бажаної мети та досягнення головної місії підприємства – максимально можливого прибутку. При чому поняття "стимулювання праці" містить всі використовувані в управлінні методи мотивації, впливу,

винагороди, зокрема організаційні, адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-психологічні.

Було виявлено, що саме досвід іноземних держав дає приклад і розуміння, що заробітна плата є найбільшим стимулом працівників до продуктивного виконання своїх обов'язків та дуже часто основним джерелом його доходів.

У другому розділі “Дослідження механізму оплати праці та стимулювання працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” нами було виявлено, що на досліджуваному підприємстві оплата праці проводиться відповідно до наказу Укрзалізниці, статті 97 КЗпП України та інших державних і галузевих нормативних документів. Преміювання працівників за основні результати роботи, а також за спеціальними і додатковими системами проводиться згідно з розробленими керівництвом залізниці і відокремленими підрозділами положеннями. Обчислення середньої заробітної плати проводити згідно з діючими державними нормативними документами.

Також детально була розглянута організація діяльності по оплаті праці на досліджуваному підприємстві. Вона полягає у наступних видах робіт:

- розподілення нарахованої заробітної плати, премій, допомог;
- утримання з заробітної плати та інших виплат;
- структура фонду заробітної плати на підприємстві.

Нами був проведений аналіз методики розрахунку заробітної плати по тарифних ставках та окладах працівників підприємства з різними видами місячних норм. Був проаналізований фонд оплати праці за видами виплат та у розрізі основних груп та категорій персоналу. Також проведений аналіз складу, структури, динаміки та використання фонду оплати праці. Таким чином, можемо стверджувати, що на підприємстві спостерігається належний рівень оплати за виконану роботу, а також матеріального стимулювання у вигляді доплат, премій та допомоги.

Проте, нами було виявлено, що прийнята на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” система оплати праці має ряд таких недоліків:

- підприємство наращує обсяги витрат на оплату праці, забезпечуючи зростання середньої заробітної плати без відповідного підвищення обсягів виробництва, продуктивності праці;
- не витримуються співвідношення між заробітною платою і продуктивністю праці;
- ріст оплати не пов'язаний з ростом ефективності;
- система не є досить гнучкою;
- низький коефіцієнт зростання тарифних коефіцієнтів між тарифними розрядами, що не стимулює працівників до підвищення кваліфікації.

Також, здійснено оцінку механізму стимулювання персоналу на досліджуваному підприємстві. Таким чином, базовим для підприємства є форма матеріального стимулювання у вигляді премій, надбавок, пільг, компенсацій, оплата витрат за навчання, пільгове медичне

обслуговування та пільгові туристичні путівки та нематеріального - оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, розміщення фотографії працівника на Дошку пошани, святкування Дня залізничника, відзначають кращих працівників залізниці і ветеранів праці, присвоєння почесних звань, знаків.

У третьому розділі “Напрями вдосконалення механізму оплати праці та стимулювання працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” на основі отриманої в процесі аналізу інформації, з метою удосконалення механізму оплати праці та стимулювання на досліджуваному підприємстві, було запропоновано та обґрунтовано доцільність реалізації наступних заходів:

1. Здійснити відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
2. Забезпечити залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
3. Надати переваги в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
4. Вдосконалити тарифну систему та нормування праці.

Щодо ефективного шляху вдосконалення аспектів стимулювання персоналу, нами була сформульована сукупність ряду методів впровадження та розвитку лояльності персоналу. Запропоновано систему з трьох видів лояльності (афективної (емоційної), розрахункової та нормативної), які забезпечуватимуть послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розробку програм підвищення лояльності співробітників, моніторинг реалізації програм працюючих на досліджуваному підприємстві, орієнтовану на довгострокову перспективу.

Представлені системи управління лояльністю персоналу створюють високий рівень згуртованості трудового колективу, а також достатню взаємну інформованість менеджерів і підлеглих по всіх значущих питаннях, пов'язаних із забезпеченням безперебійності технологічного процесу підприємства.

Нами було запропоновано здійснити оптимальне й економічно обґрунтоване співвідношення між зростанням продуктивності праці і заробітної плати, що забезпечуватиметься за рахунок удосконалення методики, а саме - здійснення нарахування заробітної плати методом оптимізації. При використанні наведеного методу для розрахунку заробітної плати працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” дасть змогу оптимізувати безпосередньо систему нарахування заробітної плати, при цьому дозволить підвищити інтенсивність та продуктивність праці працівників відділу бухгалтерії. Економія часу працівників відділу бухгалтерії на виконання видів робіт по розрахунку заробітної плати, дасть результат у вигляді підвищення продуктивності праці використання робочих годин. Методом спостереження, нами було виявлено, що затрати часу на

виконання розрахунку заробітної плати одним працівником становили 40 год/міс. При використанні даного методу оптимізації розрахунку затрати часу скоротяться до 30 год/міс.

Також, нами було сформовано пропозицію щодо впровадження безтарифної моделі розрахунку заробітної плати. Яка дасть змогу стимулювати працівників за індивідуальними результатами праці, скоротивши кількість преміальних положень, розширити зони обслуговування, підвищити інтенсивність праці, внаслідок зацікавленості персоналу в рості продуктивності праці за рахунок зростання кваліфікації, використання передових прийомів праці.

Оцінка наслідків впровадження безтарифної системи оплати праці, вказала на те, що чисельність персоналу в середньому зменшиться на 1,69% у зв'язку з оптимізацією чисельності відділів, а саме вивільнення чисельності за рахунок поєднання професій, розширення зон обслуговування, підвищеної інтенсивності праці, при цьому на 5% зросте середньомісячна заробітна плата, внаслідок зацікавленості персоналу в підвищенні продуктивності праці за рахунок зростання кваліфікації, продуктивність праці зросте на 8,05%.

Із проведеного аналізу з оплати праці, нами був розроблений проект впровадження безтарифної моделі оплати праці, метою якого є встановлення справедливої оплати праці у відповідності з рівнем кваліфікації працівника, якістю, кількістю та інтенсивністю праці; здійснення тісного взаємозв'язку між обсягами виконуваних робіт, якістю праці та сумами виплат; створення умов для адресного стимулювання працівників усіх категорій на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”. В результаті проведених розрахунків ефективності, можна сказати, що проект по впровадженню безтарифної моделі оплати праці як механізму удосконалення організації оплати праці та стимулювання працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” є прийнятним, дисконтований термін окупності проекту становить 2 роки та 11 місяців, індекс прибутковості 1,52, є більшим від 1, а чиста теперішня вартість проекту становитиме 106690,91 грн.

Схиляючись на проведені показники ефективності проекту, можна сказати, що проект по впровадженню безтарифної моделі оплати праці є прийнятним.

У четвертому розділі “Спеціальна частина” здійснено аналіз галузі досліджуваного підприємства, перспективи її розвитку та законодавчої бази функціонування ВП “Локомотивне депо Тернопіль” ДТГО Львівська залізниця.

Результати проведених досліджень дозволяють стверджувати, що станом на сьогодні, залізничний транспорт — одна з найбільш важливих галузей народного господарства України. Він забезпечує виробничі і невиробничі потреби матеріального виробництва, невиробничої сфери, а також населення в усіх видах перевезень. Залізничний транспорт, як транспорт взагалі, є необхідною умовою спеціалізації і комплексного розвитку народногосподарських комплексів регіонів, формування ТВК як локального, так і районоутворюючого значення. Без транспорту

неможлива інтеграція України у загальносвітову економічну систему. Це потребує модернізації старих та будівництва нових транспортних магістралей міждержавного значення.

Проте, спостерігається, що залізничний транспорт працює на межі можливостей, оскільки його виробнича база фізично спрацьована і морально застаріла, Україна поки що не має власного виробництва магістральних електровозів, пасажирських вагонів, хоч має всі необхідні передумови для розвитку цього виробництва.

Таким чином, пошук напрямів реформування галузі зводиться до наступних напрямків: розмежування господарських функцій і функцій державного управління; утворення єдиного суб'єкта господарювання на базі Укрзалізниці, залізниць та інших підпорядкованих їй підприємств, установ та організацій; розмежування в системі залізничного транспорту природно-монопольного і конкурентного секторів, створення умов для демонополізації окремих сфер діяльності галузі та розвитку конкуренції, забезпечення доступності інфраструктури залізниць для користувачів; удосконалення системи тарифів на послуги залізничного транспорту.

У процесі дослідження законодавчої бази функціонування залізничного транспорту визначено, що даний вид транспорт має значну кількість суб'єктів і об'єктів. Тому діяльність суб'єктів господарювання та суб'єктів управління з питань використання відповідних об'єктів (засобів) залізничного транспорту регулюється нормативно-правовими актами. З-поміж них вирізняється Статут залізниць України, Закон України “Про залізничний транспорт”, “Про природні монополії”, Конвенція про міжнародні залізничні перевезення (КОТІФ), постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства транспорту та зв'язку України.

У п'ятому розділі “Обґрунтування економічної ефективності” здійснено обґрунтування доцільності розрахунку заробітної плати методом оптимізації та впровадження безтарифної системи оплати праці на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”, проведено дослідження росту продуктивності праці при оптимізації використання робочого часу, а також розрахунок ефективності впровадження безтарифної моделі оплати праці як механізму удосконалення організації оплати праці та стимулювання працівників досліджуваного підприємства.

У шостому розділі “Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях” досліджено основні завдання в галузі охорони праці досліджуваного підприємства, здійснено загальний аналіз стану охорони праці, проведено виявлення можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів у діяльності залізниць, розглянуто особливості формування та функціонування системи управління охороною праці ВП “Локомотивне депо Тернопіль”, проведено аналіз пожежної безпеки та розроблено рекомендації щодо зниження фізичної й нервово-психічної напруженості, покращення мікроклімату на підприємстві. У цьому розділі також розглянуто питання надійності функціонування ВП “Локомотивне депо Тернопіль”. Запропоновано порядок проведення стійкості, основні робочі групи дослідження та послідовність оцінки стійкості досліджуваного

підприємства. Визначено основні способи захисту населення та працівників ВП “Локомотивне депо Тернопіль” у разі загрози та настання надзвичайних ситуацій.

У сьомому розділі “Екологія” досліджено негативний вплив, який ВП “Локомотивне депо Тернопіль” здійснює на навколишнє середовище, а також сформульовано низку першочергових завдань в діяльності залізничного транспорту, яка в подальшому потребує розробки довгострокового комплексу природоохоронних заходів, а саме Стратегії екологічної діяльності на залізничному транспорті.

ВИСНОВКИ

Проведені в дипломній роботі дослідження були спрямовані на розробку сукупності пропозицій, щодо вдосконалення механізму оплати праці та стимулювання на прикладі ВП “Локомотивне депо Тернопіль”.

У першому розділі нами було виявлено, що заробітна плата – це економічна категорія, яка визначає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу винагорода, яка відповідно до трудового договору власник повинен сплатити працівнику за проведений об’єм робіт. Оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науковотехнічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Чисельність персоналу, вибір систем і форм оплати праці дозволяє визначити фонд заробітної плати, який, по суті, є платою за трудові ресурси.

Складовою стратегії управління та розвитку підприємства є стимулювання персоналу. Ефективним механізмом повинен стати індивідуальний підхід до кожного працівника, що призведе до зростання продуктивності праці, і як результат – до бажаної мети та досягнення головної місії підприємства – максимально можливого прибутку. При чому поняття "стимулювання праці" містить всі використовувані в управлінні методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема організаційні, адміністративні, економічні (матеріальні), соціально-психологічні.

Було виявлено, що саме досвід іноземних держав дає приклад і розуміння, що заробітна плата є найбільшим стимулом працівників до продуктивного виконання своїх обов’язків та дуже часто основним джерелом його доходів.

У ході другого розділу нами було досліджено аналіз діяльності ВП “Локомотивне депо Тернопіль”. На досліджуваному підприємстві оплата праці проводиться відповідно до наказу Укрзалізниці, статті 97 КЗпП України та інших державних і галузевих нормативних документів. Преміювання працівників за основні результати роботи, а також за спеціальними і додатковими системами проводиться згідно з розробленими керівництвом залізниці і відокремленими

підрозділами положеннями. Обчислення середньої заробітної плати проводити згідно з діючими державними нормативними документами.

Також детально була розглянута організація діяльності по оплаті праці на досліджуваному підприємстві. Вона полягає у наступних видах робіт: розподілення нарахованої заробітної плати, премій, допомог; утримання з заробітної плати та інших виплат; структура фонду заробітної плати на підприємстві.

Нами був проведений розрахунок заробітної плати по тарифних ставках та окладах працівників підприємства з різними видами місячних норм. Був проаналізований фонд оплати праці за видами виплат та у розрізі основних груп та категорій персоналу. Також проведений аналіз складу, структури, динаміки та використання фонду оплати праці. Таким чином, можемо стверджувати, що на підприємстві спостерігається належний рівень оплати за виконану роботу, а також матеріального стимулювання у вигляді доплат, премій та допомоги.

Нами було виявлено, що прийнята на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” система оплати праці має ряд таких недоліків: підприємство наращує обсяги витрат на оплату праці, забезпечуючи зростання середньої заробітної плати без відповідного підвищення обсягів виробництва, продуктивності праці; не витримуються співвідношення між заробітною платою і продуктивністю праці; ріст оплати не пов’язаний з ростом ефективності; система не є досить гнучкою; низький коефіцієнт зростання тарифних коефіцієнтів між тарифними розрядами, що не стимулює працівників до підвищення кваліфікації.

Також, здійснено оцінку механізму стимулювання персоналу на досліджуваному підприємстві. Таким чином, базовим для підприємства є форма матеріального стимулювання у вигляді премій, надбавок, пільг, компенсацій, оплата витрат за навчання, пільгове медичне обслуговування та пільгові туристичні путівки та нематеріального - оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, поміщення фотографії працівника на Дошку пошани, святкування Дня залізничника, відзначають кращих працівників залізниці і ветеранів праці, присвоєння почесних звань, знаків.

У третьому розділі магістерської роботи, на основі отриманої в процесі аналізу інформації, з метою удосконалення механізму оплати праці та стимулювання на досліджуваному підприємстві, було запропоновано та обґрунтовано доцільність реалізації наступних заходів:

1. Здійснити відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
2. Забезпечити залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
3. Надати переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
4. Вдосконалити тарифну систему та нормування праці.

Щодо ефективного шляху вдосконалення аспектів стимулювання персоналу, нами була сформульована сукупність ряду методів впровадження та розвитку лояльності персоналу. Запропоновано систему з трьох видів лояльності (афективної (емоційної), розрахункової та нормативної), які забезпечуватимуть послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розробку програм підвищення лояльності співробітників, моніторинг реалізації програм працюючих на досліджуваному підприємстві, орієнтовану на довгострокову перспективу.

Представлені системи управління лояльністю персоналу створять високий рівень згуртованості трудового колективу, а також достатню взаємну інформованість менеджерів і підлеглих по всіх значущих питаннях, пов'язаних із забезпеченням безперебійності технологічного процесу підприємства.

Нами було запропоновано здійснити оптимальне й економічно обґрунтоване співвідношення між зростанням продуктивності праці і заробітної плати, що забезпечуватиметься за рахунок удосконалення методики, а саме - здійснення нарахування заробітної плати методом оптимізації. При використанні наведеного методу для розрахунку заробітної плати працівників на ВП “Локомотивне депо Тернопіль” дасть змогу оптимізувати безпосередньо систему нарахування заробітної плати, при цьому дозволить підвищити інтенсивність та продуктивність праці працівників відділу бухгалтерії. Економія часу працівників відділу бухгалтерії на виконання видів робіт по розрахунку заробітної плати, дасть результат у вигляді підвищення продуктивності праці використання робочих годин

Також, нами було сформовано пропозицію щодо впровадження безтарифної моделі розрахунку заробітної плати. Яка дасть змогу стимулювати працівників за індивідуальними результатами праці, скоротивши кількість преміальних положень, розширити зони обслуговування, підвищити інтенсивність праці, внаслідок зацікавленості персоналу в рості продуктивності праці за рахунок зростання кваліфікації, використання передових прийомів праці.

Оцінка наслідків впровадження безтарифної системи оплати праці, вказала на те, що чисельність персоналу в середньому зменшиться на 1,69% у зв'язку з оптимізацією чисельності відділів, а саме вивільнення чисельності за рахунок поєднання професій, розширення зон обслуговування, підвищеної інтенсивності праці, при цьому на 5% зросте середньомісячна заробітна плата, внаслідок зацікавленості персоналу в підвищенні продуктивності праці за рахунок зростання кваліфікації, продуктивність праці зросте на 8,05%.

Із проведеного аналізу з оплати праці, ми розробили проект впровадження безтарифної моделі оплати праці, метою якого є встановлення справедливої оплати праці у відповідності з рівнем кваліфікації працівника, якістю, кількістю та інтенсивністю праці; здійснення тісного взаємозв'язку між обсягами виконуваних робіт, якістю праці та сумами виплат; створення умов для адресного стимулювання працівників усіх категорій на ВП “Локомотивне депо Тернопіль”.

Схиляючись на проведені показники ефективності проекту, можна сказати, що проект по впровадженню безтарифної моделі оплати праці є прийнятним.

Список опублікованих праць за темою дипломної магістерської роботи

1. Бакса Х. Зарубіжний досвід для побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / Христина Бакса // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих учених „Соціально-економічні аспекти розвитку економіки“, 27-28 квітня 2017 року. – Т. : ТНТУ, 2017. – С. 15–17. – (Секція 1. Актуальні проблеми сучасного управління: вітчизняний та зарубіжний досвід).

2. Бакса Х. Філософія “kaizen” – альтернатива вітчизняній мотивації персоналу / Бакса Х. // Збірник тез X Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції „Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання“, 25-26 квітня 2017 року. – Т. : ТНТУ, 2017. – Том 2. – С. 11. – (Економіка, менеджмент, фінанси).

3. Бакса Х. Зарубіжний досвід у системі оцінювання персоналу / Христина Бакса, Оксана Гарматюк // Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної конференції „Інноваційні аспекти ресурсовикористання“, 27 березня 2015 року – Т. : ТНТУ, 2015. – С. 96-97.

АНОТАЦІЯ

Бакса Х.А. Дослідження механізму оплати праці та стимулювання працівників підприємства, на прикладі ВП “Локомотивне депо Тернопіль” Державного територіально-галузевого об’єднання Львівська залізниця [Рукопис]: комплексна дипломна робота на здобуття кваліфікації магістра за спеціальністю 8.03060101 / Христина Анатоліївна Бакса; ТНТУ. — Тернопіль: [б. в.], 2018. — 170 с.

Дипломна магістерська робота: 170 с., 8 рис., 30 табл., 7 додатків, 73 літературних джерел.

Об’єкт дослідження - механізм оплати праці та стимулювання працівників підприємства ВП “Локомотивне депо Тернопіль” ДТГО Львівська залізниця.

Предмет дослідження – теоретико-методичні основи організації оплати праці та програми стимулювання на підприємстві.

Метою роботи є дослідження механізму оплати праці та стимулювання працівників на прикладі ВП “Локомотивне депо Тернопіль” та пошук шляхів удосконалення їх ефективності та результативності.

Методи дослідження – економіко-статистичний, аналітичний, порівняльного аналізу, графічний, узагальнення.

Сформовано заходи щодо вдосконалення механізму стимулювання персоналу підприємства; розроблено та здійснено розрахунок заробітної плати методом оптимізації та за

безтарифною системою оплати праці; обґрунтовано проект по впровадженню безтарифної системи оплати праці як механізму удосконалення організації оплати праці та стимулювання працівників підприємства.

Результати впроваджені в діяльність ВП “Локомотивне депо Тернопіль” ДТГО Львівська залізниця.

Ключові слова: заробітна плата, ставка, оклад, фонд оплати праці, продуктивність, мотивація, стимулювання.

ABSTRACTS

Baksa K. Investigation of the mechanism of payment of wages and stimulation of employees of the enterprise, on the example Separate unit “Locomotive depot Ternopil” State territorial-branch association Lviv railway [Manuscript]: comprehensive thesis for obtaining the qualification master's degree in 8.03060101 / Khrystyna Baksa; TNTU. - Ternopil [b. in.], 2018. - 170 p.

Master Degree thesis contains of 170 pages, 8 pictures, 30 tables, 7 additions, 73 literature sources.

The Object of Investigation is mechanism of payment of wages and stimulation of employees of the enterprise on the Separate unit “Locomotive depot Ternopil” State territorial-branch union Lviv railway.

The Subject of Investigation is theoretical and methodological principles of the organization of labor remuneration and incentive programs at the enterprise.

The Aim of the Work is investigation of the mechanism of payment of wages and stimulation of employees of the enterprise, on the example Separate unit “Locomotive depot Ternopil” and finding ways to improve their effectiveness and performances.

The Methods of Investigation are economical and statistic, analytical, comparative analysis, graphic, generalization.

Measures have been formed to improve the mechanism of stimulation of the personnel of the enterprise; the calculation of wages by the optimization method and the non-tariff wage system was developed and implemented; the project on the introduction of a non-tariff wage system as a mechanism for improving the organization of remuneration and incentives for the employees of the enterprise was substantiated.

The results of investigation are implied into activities of The Separate unit "Locomotive depot Ternopil" State territorial-branch union Lviv railway.

Key words: wage, rate, salary, payroll fund, productivity, motivation, stimulation.