

У Франції встановлюються єдині для всіх галузей економіки тарифні системи, які обумовлюються у галузевих договорах між профсоюзами та міністерством. Заробітна плата містить у собі дві частини: постійну (залежно від займаної посади) та змінну (залежно від ефективності праці). При застосуванні змінної частини використовують бальну оцінку ефективності праці за певними показниками, а саме: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, етика виробництва. Таким чином, в країні за допомогою засобів матеріального стимулювання здійснюється сильний вплив на ефективність і якість праці.

У Фінляндії мінімальна оплата праці обумовлюється в трудовому договорі і є різною для кожної галузі. Ставки заробітної плати визначаються “Централізованим договором”, який є обов’язковим для всіх роботодавців. У договорі також встановлено тарифні сітки по спеціальностям, оплата наднормового часу, мінімальний рівень заробітної плати. Широкого використання набули пільги, пов’язані з графіком роботи (оплата неробочого часу), надання гнучкого графіку роботи, система “банк неробочих днів”, оплата медичного страхування, суди за пільговою програмою тощо.

Дивлячись на досвід країн ЄС в Україні необхідно переглянути існуючу систему матеріального стимулювання, перейнявши їх досвід, задіявши такі засоби матеріального стимулювання, як підвищення мінімальної заробітної плати, допустимий рівень якої необхідно визначати згідно прожиткового мінімуму, зростання цін, місця проживання, умов праці; участь у прибутку підприємства, індивідуальні заохочення, винагорода за ефективну діяльність, доплати залежно від умов праці тощо.

Крім цього в Україні необхідно використовувати PFP – програму матеріального стимулювання праці, яка включає грошові виплати за виконання встановлених перед працівником цілей; програму розподілу прибутку (отримання певного відсотку від прибутку підприємства); спеціальні індивідуальні винагороди (премії за володіння навичками, за відданість підприємству).

Література:

1. Ришняк Н.М. Аналіз стимулів і мотивів праці як елемент оцінки трудових ресурсів потенціалу підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2005. – №5 (71). – С. 64–68.

2. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2010. – 556 с. – С. 125-129.

3. Штаффельбах Б. Теоретичні основи та функції економіки персоналу // Проблеми теорії та практики управління.– 2008. – № 5. – С. 106.

4. Кокорев В.П. Матеріально-денежна мотивація управлінської праці. <http://dcn-asu/kokorev1/book.html>. – 28 з.

5. .Бородкин Л.И. Про еволюції мотивації праці промислових робітників. <http://hist.msu/Departments/Ecohist/ОВС/borodkin.htm>.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ Й ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

КОБЕЦЬ І. С.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка
Науковий керівник – д.е.н., професор
Васильєв А. Й.

Забезпечення трудової дисципліни праці є обов’язковою умовою організації виробництва. Щоб спільна діяльність здійснювалася успішно, потрібно визначити місце кожного працівника в структурі виробничого процесу. Відносини у колективі та праця створюють той мікроклімат, що впливає на працездатність працівників та від чого залежить їхнє задоволення чи відповідно незадоволення своєю працею.

Відповідно до трудових правовідносин робітники зобов’язані дотримуватися дисципліни праці, яка полягає у дотриманні технологічної дисципліни, вимог охорони та техніки безпеки праці. Керівники підприємств зобов’язані розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на забезпечення нормальних умов трудового процесу, а також самим дотримуватися трудового законодавства. Воно вимагає, щоб у кожному підприємстві були правила внутрішнього розпорядку, затверджені загальними зборами колективу.

Рівень та стан трудової дисципліни залежить від багатьох факторів, а саме:

1. Організації праці та виробництва.
2. Системи матеріального та морального заохочення.
3. Рівня механізації, комп’ютеризації виробничих процесів.
4. Виховної роботи.
5. Стилю керівника.
6. Свідомості членів трудового колективу.

Дисципліна – це складне соціальне явище, і її вимоги є об’єктивними, оскільки диктуються розвитком виробництва, і суб’єктивними, бо

виконуються людьми. Типовою помилкою керівників є те, що вони не усвідомлюють цього зв'язку та налагоджують дисципліну за допомогою старих адміністративних методів, натомість не використовують вдосконалені методи. Управління дисципліною в колективі не відбувається автоматично. Щоб був дисциплінованим колектив, має бути дисциплінованим кожен працівник зокрема.

Основним виробничим фактором, що визначає рівень дисципліни, є організація праці та санітарно-побутові умови, а також задоволення своєю працею.

На стан трудової дисципліни також впливає ступінь реального залучення працівників в управлінні виробничим процесом, що вказує на необхідність комплексного та системного підходу до вирішення даних проблем на основі планів економічного та соціального розвитку колективів. Управління трудовою дисципліною та раціональним використанням робочого часу тісно пов'язане з системою роботи з формування стабільних робочих колективів, що зумовлено їх взаємозалежністю: давно встановлено, що чим вищий рівень дисципліни, тим менша плінність кадрів та навпаки.

Внаслідок проведених досліджень виявляємо тісний зв'язок стану трудової дисципліни з підвищенням рівня освіти та кваліфікації працівників.

Робота зі зміцнення трудової дисципліни та формування стабільних трудових колективів вимагає розроблення та затвердження єдиного комплексу заходів технічного, економічного, соціального та виховного характеру.

У зміцненні трудової дисципліни головну увагу в організації праці слід спрямовувати на ліквідацію причин, що спричиняють різного виду порушення.

Основними видами порушення трудової дисципліни є:

1. Запізнення працівника на роботу.
2. Прогули.
3. Поява на роботі у нетверезому стані.

4. Несвочасне виконання або виконання не в повному обсязі своїх трудових обов'язків, неповне та нерациональне використання робочого часу.

Дослідження показали, що найбільш недисциплінованими є працівники у віці до 24 років та стажем роботи до двох років, також має місце наявність недисциплінованих працівників у віці 50 років та старше. Зокрема порушників дисципліни у два рази більше у групі малокваліфікованих у порівнянні з висококваліфікованими працівниками. Незнання цих особливостей погано впливає на прийняття

рішень з питань підвищення рівня дисципліни. Замість того, щоб підвищувати кваліфікацію, стимулювати професійний ріст працівників, вдаються до застосування адміністративних методів. Цим самим досягається зворотний ефект у поведінці підлеглих.

Соціологічні дослідження свідчать, що у працівників, які мають стаж роботи до 5 років, недисциплінованих – 36 %, а серед тих, в кого стаж складає 20 і більше років, – 16 %.

Працівники, що працюють на постійних робочих місцях, є досить дисциплінованими, бо їхня трудова дисципліна знаходиться під контролем.

Організація процесу зміцнення трудової дисципліни та раціонального використання робочого часу передбачає виконання таких видів робіт:

- аналіз та оцінка стану трудової дисципліни в організаціях та її структурних підрозділах;
- облік робочого часу та контроль за його виконанням;
- облік порушення трудової дисципліни;
- планування та організація виконання заходів, що покликані зміцнити трудову дисципліну.

Від ефективності управління дисципліною та поведінкою персоналу залежить підвищення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу; вироблення та реалізація політики підбору та розміщення персоналу; розробка правил прийому та звільненні персоналу; підвищення ефективності виробництва і, в кінцевому результаті, поліпшення рівня життя.

Людина, як правило, залишається сама собою, і на спроби маніпулювати нею реагує опором, наприклад, пасивністю в роботі, зміною місця роботи тощо. Максимально, що може зробити керівник з об'єктом управління – пристосувати поведінку людини до вирішення певних завдань.

ЦІНОВІ СТРАТЕГІЇ СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

КОЛІСНИК Ю. В.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Науковий керівник – к.е.н., доцент

Мандич О. В.

За ціновою політикою підприємства існує три стратегії створення конкурентних переваг. Перша стратегія - це лідерство в ціні, за якою центром уваги підприємства при виробництві продукції є витрати. Основними джерелами створення цінних конкурентних переваг є такі.