

УДК 338.45:331.104

Н.И. ПОГОРЕЛОВ**СОСТОЯНИЕ И СООТВЕТСТВИЕ ТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РЕМОНТНЫХ РАБОЧИХ СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

В работе рассмотрены вопросы использования в анализе специфических методических приемов, среди которых помимо экономико-статистических методов важное место должны занимать методы социологических обследований, включая анкетирование и интервью. Приведенна характеристика сложившихся способов оплаты и стимулирования труда не позволяет сделать вывод об эффективности

Ключевые слова: стимулирование, труд, ремонтные работы, приемы, методы

Введение. Ремонтные службы предприятий, являющихся объектами наших исследований, представлены станочниками ремонтно-механических цехов, группами наладчиков и дежурных слесарей основных цехов, имеют одинаковую организационную структуру управления (рис. 1)

Форма организации ремонта оборудования на предприятиях - смешанная, которая предусматривает выполнение работ по ремонту, осмотру и межремонтному обслуживанию

оборудования силами и средствами, подчиненными как отделу главного механика, так и производственных цехов предприятия.

Наша попытка выявить вопрос о преобретении какой-либо формы организации ремонта не увенчалась успехом. Несмотря на широкое предложение в научно-технической литературе различных вариантов централизованного ремонта, на практике пока придерживаются традиционных форм.

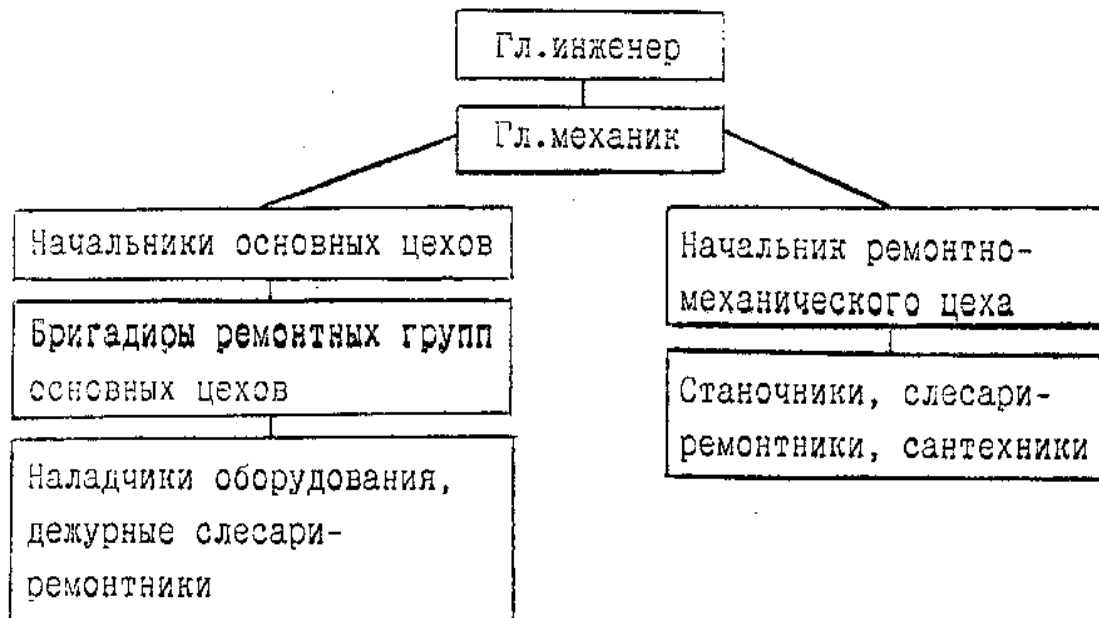


Рис. 1 - Структура ремонтной службы

Материалы исследования. Техническим обслуживанием и ремонтом оборудования на обследуемых предприятиях занято 142 человека. Анализ профессионального состава ремонтного персонала (табл. 1) показал, что, несмотря на различные отрасли и регионы расположения обследуемых предприятий, наблюдаются одинаковые тенденции в его формировании. Что касается численности рабочих по профессиям, то она меняется в зависимости от количества

имеющегося на предприятиях оборудования, его возрастного состава и, следовательно, объема ремонтных работ. Так, например, самой многочисленной группой ремонтных рабочих являются наладчики оборудования. Их доля в общей численности рабочих колеблется от 35,5% до 57,1%.

В функции наладчиков оборудования входит: повседневный надзор за ; средствами производства, выполнение смазки, промывки, проверки приборов на точность, проведение периодических осмотров и

текущих ремонтов оборудования, устранение аварийных ситуаций, участие в проведении капитального ремонта.

Персонал ремонтно-механических цехов занят ремонтом и изготовлением запасных частей и деталей для оборудования, осуществляет подготовку

и проведение капитального ремонта основных фондов, привлекается во время текущего ремонта, особенно при ремонте оборудования большой единичной мощности. Профессионально-квалификационный состав ремонтных служб представлен в таблице 2

Таблица 1 - Профессиональный состав ремонтного персонала

| Наименование предприятия | Численность и удельный вес ремонтного персонала | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|-----------|--------|----------|--------------|--------------------|---------|-------------------------|-------|
| | Слесари-ремонтники | Наладчики | Токари | Сварщики | Фрезеровщики | Слесари-сантехники | Кузнецы | Монтажники оборудования | Всего |
| Волчанский маслоэкстракционный завод | 10 | 11 | 3 | 2 | 1 | 2 | | 2 | 31 |
| | 32,3 | 35,6 | 9,7 | 6,4 | 3,2 | 6,4 | | 6,4 | 100 |
| Винницкий масложировой комбинат | 9 | 21 | 3 | 7 | | 1 | | 7 | 48 |
| | 18,7 | 43,7 | 6,3 | 14,6 | | 2,1 | | 4,6 | 100 |
| Харьковский жиркомбинат | 10 | 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | | 42 |
| | 23,7 | 57,1 | 4,8 | 4,8 | 2,4 | 4,8 | 2,4 | | 100 |
| «Масложир» (г. Славянск) | 3 | 11 | 2 | 2 | 1 | 2 | | | 21 |
| | 14,3 | 52,4 | 9,5 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | | | 100 |
| Итого | 32 | 67 | 10 | 13 | 3 | 7 | 1 | 9 | 142 |
| То же в % | 22,5 | 47,2 | 7,0 | 9,2 | 2,1 | 4,9 | 0,7 | 6,4 | 100 |

Таблица 2 - Профессионально-квалификационный состав ремонтных групп предприятий

| Наименование профессий | Разряды | | | | | | | | Всего |
|-------------------------|---------|------|----|------|----|------|-----|------|-------|
| | VI | | V | | IV | | III | | |
| | ч. | % | ч. | % | ч. | % | ч. | % | |
| Слесари-ремонтники | 7 | 16,7 | 12 | 23,1 | 11 | 26,2 | 2 | 33,3 | 32 |
| Наладчики | 25 | 59,5 | 20 | 38,5 | 20 | 47,6 | 2 | 33,3 | 67 |
| Токари | 4 | 9,5 | 5 | 9,6 | 1 | 2,4 | | | 10 |
| Сварщики | 3 | 7,1 | 7 | 13,5 | 3 | 7,1 | | | 13 |
| Фрезеровщики | 2 | 4,8 | 1 | 1,9 | | | | | 3 |
| Слесари-сантехники | 1 | 2,4 | 5 | 9,6 | 1 | 2,4 | | | 7 |
| Кузнецы | | | | | | | 1 | 16,7 | 1 |
| Монтажники оборудования | | | 2 | 3,8 | 6 | 14,3 | 1 | 16,7 | 9 |
| Итого | 42 | | 52 | | 42 | | 6 | | 142 |
| В процентах к итогу | 29,5 | | 37 | | 30 | | 3,5 | | 100 |

Результаты исследования. Анализ профессионально-квалификационного состава ремонтных рабочих позволил сделать вывод, что наладчики оборудования является не только самой многочисленной группой рабочих но и самой квалифицированной. Это, очевидно, связано с тем, что практически ежедневно им приходится быстро ориентироваться в аварийных ситуациях, находить и качественно устранять имеющиеся неполадки, что под силу лишь опытным и высококвалифицированным рабочим.

В целом уровень квалификации ремонтных

рабочих довольно высок. Средний тарифный разряд составляет 4,9, в то время как средний тарифный разряд рабочих основного производства - 2,3.

Рыночное хозяйствование предполагает определенную свободу выбора на рынке труда, то есть наличие избыточной рабочей силы. В этих условиях, казалось бы, у рабочих как основного, так и вспомогательного производства должно было бы существенно измениться отношение к трудовой дисциплине, организованности, исполнительности, порядку и т.п. Однако, на анализируемых

предприятиях пока еще заметных сдвигов в этом направлении не наблюдается: высока текучесть ремонтного персонала (11%), низка трудовая дисциплина. Это, на наш взгляд, связано с наличием свободного времени между выполнением прямых обязанностей, а также несовершенством системы стимулирования, когда заработок рабочего не связан с конечными результатами его труда. Кроме того, пока остается несовершенной система подбора ремонтных кадров, когда людей набирают «прямо с улицы», не имея представления ни о их интересах и мотивах к труду, ни придавая должного внимания их **профессиональным и деловым качествам**. Известно, что в отдельных трудоизбыточных районах имеется несоответствие между предложением и спросом на рабочую силу. Следовательно, отбор кадров уже сейчас может проводиться на конкурсной основе с использованием разного рода тестовых систем. В этом плане можно позаимствовать опыт у кадровых служб развитых зарубежных фирм и компаний. Принцип и схема построения организации труда на предприятиях примерно одинаковы. В оплате труда ремонтников преобладают две формы - премиальная и сдельно-премиальная. Наладчики оборудования, входящие в бригады основных цехов работают на сдельной оплате, размер которой зависит от квалификации рабочих и выработки продукции цехом. Распределение заработной платы осуществляется, как правило, через бригадный КТУ. Премии на момент анализа проводилось из фонда заработной платы за выполнение месячного производственного задания по выпуску продукции и в зависимости от оценки качества труда, которая проставлялась, как правило, формально. На последнем обстоятельстве, - формальность, а точнее неработоспособность систем депремирования, хотелось бы заострить внимание. Концепция организации оплаты труда в народном хозяйстве в условиях регулируемых рыночных отношений предполагает использование штрафных санкций не только для рабочих, но и для служащих. Подмеченный нами факт отрицательного отношения производственных рабочих к системе депремирования заставляет нас усомниться в правильности предусмотренного концепцией подхода к стимулированию труда, к непродуманному заимствованию опыта зарубежных стран. Любая система депремирования связана не только с материальным, но и моральным и социальным стимулированием, последствия воздействия которых могут наносить удар по психике человека. А это не способствует повышению трудовой активности рабочих.

Рабочие-ремонтники и станочники ремонтно-механических цехов сплачиваются повременно. Премии производятся за выполнение индивидуальных показателей на основании Положений о премировании.

Высококвалифицированным рабочим, проработавшим на предприятиях не менее шести месяцев, назначается оклад с соответствии с Положением о звании рабочего высокой квалификации.

Выводы. Приведенная выше характеристика сложившихся способов оплаты и стимулирования труда не позволяет сделать вывод об эффективности

Эффективной любую систему стимулирования ремонтных рабочих можно считать в том случае, если она:

а) построена на базе учета мотивов и потребностей исполнителей;

б) в конечном итоге положительно сказывается на выполнении главной функции ремонтного персонала - обеспечение длительности межремонтного периода, качества выполненного ремонта.

Следует иметь в виду, что эффективная система стимулирования совсем не тождественна пониманию повышения зарплат, как следствию ее применения. Речь идет, скорее, насколько справедливой с точки зрения рабочих система оплаты является и позволяет ли она в полной мере раскрыть человеку все творческие и профессиональные способности. Поэтому эффективной, видимо, будет та система, которая наряду с вышеуказанными требованиями воспринимается рабочими как система, не ограничивающая рост заработка и справедливо оценивающая по уровню заработной платы профессионально-личностные качества работника. Вышесказанные требования предполагают использование в анализе специфических методических приемов, среди которых помимо экономико-статистических методов важное место должны занимать методы социологических исследований, включая анкетирование и интервью.

Список литературы. 1. Перерва, П.Г. Науково-інноваційний потенціал України та сучасні проблеми його використання / П.Г.Перерва, О.В.Жегус. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

http://archive.nbu.gov.ua/portal/Natural/vcpi/TPtEV/2011_26/statiya/Pererva.pdf 2. **Перерва, П. Г.** Організація та управління інноваційною діяльністю: підруч. / П. Г. Перерва, С. А. Мехович, М. І. Погорелов. - Харків: НТУ «ХПІ», 2008. – 1025 с. 3. **Перерва, П. Г.** Економіка та організація інноваційної діяльності : підруч. / П.Г.Перерва; за ред. П.Г.Перерви, С.А.Меховича, М.І.Погорелова. – Харків : НТУ «ХПІ», 2008. – 1080 с. 4. **Перерва, П.Г.** Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності: Навч. посібник / За ред. проф. Перерви П. Г., проф. Гавриш О. М., проф. Погорелова М. І. – Харків : НТУ «ХПІ», 2004. – 640 с. 5. **Арасланов, С. А.** Прогнозирование экономических показателей программы создания самолета авиации общего назначения Украины / С. А. Арасланов // Авиация общего назначения: научно-технический журнал. – Х., 1995. – № 4. – С. 6 – 11. 6. **Арасланов, С. А.** Перспективы рынка авиации общего назначения в Украине / С. А. Арасланов // Авиация общего назначения: научно-технический журнал. – Х., 1995. – № 1-2. – С. 5 – 9. 7. **В движении к рынку: основы бизнес-планирования в легкой авиации // Авиация общего назначения. – 1997. – №2. – с. 12-17.** 8. В

движенні к ринку: основи бізнес-планування в легкій авіації //Авіація загального призначення.- 1997.- №2.- С.12-17. **9.** Веб-сервер "Air Transpor World". **10.** Глухов, В.А. Методи підвищення якості багатоцільових авіаційних систем (на прикладі легкіх гражданських самолетів). Автореф. дисс. ...канд.екон.наук. – М.: МАИ, 2007. – 25 с. **11.** Глухов, В.А. Оцінка і вибір технічних рішень при проектуванні легкіх самолетів //4-я міжнародна конференція «Авіація і космонавтика - 2005». 10-13 жовтня 2005 года. Москва. Тезиси докладов. - М.: Изд-во МАИ, 2005. **12.** Калитко, А., Кухар А. Новые горизонты «Лилиенталя» // Авіація загального призначення. – 2004. – №7. – с. 32-38. **13.** Количева, І. Є. К вопросу о технико-экономическом обосновании развития универсальной авиации / І.Є.Количева // Проблемы повышения эффективности инфраструктуры.– К. : КМУГА, 1996.– С. 168 – 170. **14.** Кольши, А. О рынке авиационных услуг малой авиации//Авіація загального призначення.- 2006.- №6.- С.32-36. **15.** Котлер, Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. – М.: "Бизнес-книга", ИМА-Кросс Плюс", 1995. – 702 с. **16.** Куприянова, В.С. Проблемы развития отечественного авиационного комплекса / В. С. Куприянова // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины : материалы VI междунар. научн.-практ. конф., 4 – 6 октяб- бря 2007.– АР Крым, Алушта, 2007.– С. 143 – 144. **17.** Куприянова, В.С. Аналіз перспектив розвитку авіації загального призначення в Україні / В.С.Куприянова // Бізнес-інформ.- №2.- 2012.- С.105-107. **18.** Максютенко, І. Є. Обґрунтування перспектив розвитку авіації загального призначення в Україні: автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.07.04 «Економіка транспорту і зв'язку» / І. Є. Максютенко.– Київ, 2000.– 19 с. **19.** Перерва, П. Г. Синергетичний ефект бенчмаркінгу конкурентних переваг / П. Г. Перерва, Н. П. Ткачова // Маркетинг і менеджмент інновацій . – 2011. – № 4(1). – С. 55-66. **20.** Перерва, П.Г. Трансфер технологій : монографія / [П.Г. Перерва, Д. Коциски, Д. Сакай, М. Верешне Шомоши]. – Х. : Віровець А.П. «Апостроф», 2012. – 668 с. **21.** Перерва, П.Г. Самомаркетинг менеджера і бізнесмена. - Ростов н / Д: Феникс, 2003. - 592 с. (Серія «Психологія бізнеса»)

Bibliography (transliterated): **1.** Pererva, P.G. *Naukovo-Innovatsiyniy potensial Ukrayini ta suchasni problemi yogo vikoristannya* / P.G.Pererva, O.V.Zhegus. — [Elektronniy resurs]. — Rezhim dostupu: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Natural/vcpi/TPtEV/2011_26/statiya/Pererva.pdf **2.** Pererva, P. G. *Organizatsiya ta upravlinnya Innovatsiynoyu diyalnistyu: pidruch.* / P. G. Pererva, S. A. Mehovich, M. I. Pogorelov. - Kharkov: NTU "KhPI", 2008. – 1025 p. **3.** Pererva, P. G. *Ekonomika ta organizatsiya Innovatsiynoyi diyalnosti* : pidruch. / P.G.Pererva; za red. P.G.Perervi, S.A.Mehovicha, M.I.Pogorelova. – Kharkov : NTU «KHPI», 2008. – 1080 p. **4.** Pererva, P.G. *Ekonomika i marketing virobnichno-*

pidpriemnitskoyi diyalnosti: Navch. posibnik / Za red. prof. Perervi P.G., prof. Gavris O. M., prof. Pogorelova M.I. – Kharkov : NTU «KHPI», 2004. – 640 p. **5.** Araslanov, S. A. *Prognozirovaniye ekonomicheskikh pokazateley programmy sozdaniya samoleta aviatsii obsche- go naznacheniya Ukrainiy* / S. A. Araslanov // *Aviatsiya obshego naznacheniya: nauchno-tehnicheskii zhurnal.*– H., 1995.– No 4.– P. 6 – 11. **6.** Araslanov, S. A. *Perspektivy ryinka aviatsii obshego naznacheniya v Ukraine* / S. A. Araslanov // *Aviatsiya obshego naznacheniya: nauchno-tehnicheskii zhurnal.*– H., 1995.– No 1-2.– P. 5 – 9. **7.** *V dvizhenii k rynku: osnoviy biznes-planirovaniya v legkoy aviatsii* // *Aviatsiya obshego naznacheniya.* – 1997. – No 2. – P. 12-17. **8.** *V dvizhenii k rynku: osnoviy biznes-planirovaniya v legkoy aviatsii* // *Aviatsiya obshego naznacheniya.*- 1997.- No 2.– P.12-17. **9.** Веб-сервер "Air Transpor World". **10.** Глухов, В.А. Методи підвищення якості багатоцільових авіаційних систем (на прикладі легкіх гражданських самолетів). Автореф. дисс. ...канд.екон.наук. – Moscow: MAI, 2007. – 25 p. **11.** Глухов, В.А. Оценки и выбор технических решений при проектировании легкіх самолетов //4-ya mezhdunarodnaya konferentsiya «Aviatsiya i kosmonavtika - 2005». 10-13 oktyabrya 2005 goda. Moskva. Tezisy dokladov. - Moscow: Izd-vo MAI, 2005. **12.** Kalitko, A., Kuhar A. *Novyye gorizonty «Lilientalya»* // *Aviatsiya obshego naznacheniya.* – 2004. – No 7. – P. 32-38. **13.** Kolicheva, I. E. *K voprosu o tehniko-ekonomicheskoye obosnovanii razvitiya universalnoy aviatsii* / I.E.Kolicheva // *Problemyi povysheniya effektivnosti infrastruktury.*– Kiev : KMUGA, 1996.– P. 168 – 170. **14.** Kolyish, A. *O rynke aviatsionnykh uslug maloy aviatsii*//*Aviatsiya obshego naznacheniya.*- 2006.- No 6.- P.32-36. **15.** Kotler, F. *Osnovy marketinga: Per. s angl.* – Moscow: "Biznes-kniga", IMA-Kross Plyus", 1995. – 702 p. **16.** Kupriyanova, V.S. *Problemyi razvitiya otechestvennogo aviatsionnogo kompleksa* / V. S. Kupriyanova // *Aktualnyye problemyi i perspektivy razvitiya ekonomiki Ukrainiy* : materialy VI mezhdunar. nauchn.-prakt. konf., 4 – 6 oktya- brya 2007.– АР Kryim, Alushta, 2007.– P. 143 – 144. **17.** Kupriyanova, V.S. *Analiz perspektiv rozvitku avlatsiYi zagalnogo priznachennya v UkraYinI* / V.S.Kupriyanova // *Biznes-Inform.*- No 2.- 2012.– P.105-107. **18.** Maksyutenko, I.E. *ObGruntuvannya perspektiv rozvitku avlatsiYi zagalnogo priznachennya v UkraYinI: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.07.04 «Ekonomika transportu I zv'yazku»* / I. E. Maksyutenko.– Kiev, 2000.– 19 p. **19.** Pererva, P.G. *Sinergetichniy efekt benchmarkingu konkurentnih perevag* / P. G. Pererva, N. P. Tkachova // *Marketing i menedzhment Innovatsiy* . – 2011. – No 4(1). – P. 55-66. **20.** Pererva, P.G. *Transfer tehnologii* : monografiya / [P.G. Pererva, D. Kotsiskiy, D. Sakay, M. Vereshne Shomoshi]. – Kharkov: VIrovet's A.P. «Apostrof», 2012. – 668 p. **21.** Pererva, P.G. *Samomarketing menedzhera i biznesmena.* - Rostov n / D: Feniks, 2003. - 592 p. (Seriya «Psihologiya biznesa»)

Поступила (received) 21.05.2015

Погорелов Микола Іванович – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри організація виробництва і управління персоналом; тел.: (057) 707-68-53; e-mail: n.pogorelov@ukr.net

Pogorelov Nikolay Ivanovich – candidate of economic Sciences, Professor, national technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Professor of Department of organization of production and personnel management; tel: (057) 707-68-53; e-mail: n.pogorelov@ukr.net