

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ З ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Абазіна О. А.

Наведено порядок утворення зі споживчої частини чистого прибутку енергозбережного фонду підприємства, обґрунтовано диференційний підхід до розподілу зазначеного фонду між працівниками залежно від значень індивідуальних коефіцієнтів трудової участі в діяльності з енергозбереження. Запропонований порядок розрахунку сум погашення боргових зобов'язань працівників, що здійснюють діяльність з енергозбереження. Також автором розглянуті загальні питання матеріального стимулювання енергозбережної діяльності працівників авіатранспортних підприємств. Обґрунтовано форму матеріального стимулювання діяльності з енергозбереження працівників авіатранспортних підприємств у вигляді погашення підприємствами їхніх боргових та комунальних зобов'язань.

Приведён порядок образования с потребительской части чистого дохода энергосберегающего фонда предприятия, обосновано дифференциальный подход к распределению указанного фонда между работниками в зависимости от значений индивидуальных коэффициентов трудового участия в деятельности по энергосбережению. Предложен порядок расчёта сум погашения долговых обязательств работников, которые осуществляют деятельность по энергосбережению. Также автором рассмотрены вопросы материального стимулирования энергосберегающей деятельности работников авиатранспортных предприятий. Обосновано форму материального стимулирования деятельности по энергосбережению работников авиатранспортных предприятий в виде погашения предприятиями их долговых и коммунальных обязательств.

The submission article gives the order of formation with the consumer part of the net income of the enterprise energy-saving, justified by the incremental approach to the distribution of the fund among employees, depending on the values of the individual coefficients of labor participation in energy saving activities. Proposed procedure for calculating the redemption amounts of debt obligations of employees who have been working to save energy. The author also discussed issues of material incentives for energy-saving activities of employees of air transport enterprises. Justified form of material incentives for energy saving activities of employees of air transport enterprises in the form of repayment of their debt by enterprises and public obligations.

Абазіна О. А.

аспірант НАУ,
abazina@ukr.net

НАУ – Національний авіаційний університет, м. Київ.

УДК 656.7:658.7:338.246.026(045)

Абазіна О. А.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ З ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ АВІАТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стимулювання діяльності працівників з енергозбереження – це управлінський процес, котрий містить встановлення корегуючих показників – коефіцієнтів, виведення та використання формул ведення розрахунків, розмірів матеріальних заохочень, обґрунтування результатів перерахунків.

Енергозбереження в умовах авіатранспортних підприємств передбачає зменшення викидів води, газу, тепла, хімічних речовин та ефективне використання низькопотенційної енергії, що взагалі обумовлює синергетичний ефект покращення економічного стану. Комплексний підхід до енергозбереження пов'язаний із застосуванням нових технологій і обладнання: в енергосистемах підприємств; в системах очищення та утилізації; при використанні низькопотенційної енергії.

В зв'язку з цим, об'єктами діяльності з енергозбереження працівників підприємств можуть виступати: ноу-хау; технології; обладнання, які в сукупності дозволяють значно поліпшити умови роботи на підприємствах, функціонування енергосистем.

Технологія роботи передбачає наступні напрямки діяльності з енергозбереження: оптимізація технологічної схеми взаємодії зі сферою виробництва (створення ноу-хау); оптимізація технології очищення (розробка технології та удосконалення обладнання); використання сучасного обладнання (обґрунтування напрямів придбання нового енергозбережного обладнання).

Сучасний підхід до організації діяльності працівників авіатранспортних підприємств з енергозбереження базується на трьох складових: розробці ноу-хау, технологій і удосконалення обладнання.

Діяльність з енергозбереження працівників авіатранспорту передбачає розробку технологій щодо зменшення втрат пально-мастильних матеріалів з боку стаціонарних та нестационарних джерел, що також зумовлює реалізацію науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) із подальшим використанням нематеріальних активів у діяльності, що дозволяє активізувати: цільове фінансування НДДКР для забезпечення зростання прибутку підприємства; безперервність процесу розробки нових енергозберігаючих технологій і устаткування; поліпшення технічного постачання НДДКР; підготовка кадрів для впровадження сучасних енергозберігаючих технологій.

Матеріальне стимулювання діяльності працівників з енергозбереження здійснюється переважно у формі преміювання за допомогою пропорційного методу розподілу коштів, що призначені на преміальні виплати. Використання диференційованого підходу щодо визначення розмірів індивідуальних премій практично не застосовується. Крім того, не використовується така форма матеріального стимулювання як здійснення підприємством погашення боргових зобов'язань його працівників з врахуванням результатів їх діяльності з енергозбереження.

Проблемам матеріального стимулювання працівників підприємств присвячено наукові праці В. Борисевича [1], М. Кір'ян [2], Л. Червинської [3], Д. Штефанич [4] та інших вчених. Окремі результати наукових досліджень стосуються безпосередньо стимулювання діяльності з енергозбереження. Так, Ю. Сосюрком [5] сформовано модель екологізації підприємства, що характеризує операційну особливість діяльності працівників підприємства з енергозбереження. Але наведена модель не містить засобів стимулювання працівників підприємств

щодо діяльності у напрямі розробки та реалізації енергозберігаючих заходів і проектів. Г. Астаповою [6] та О. Костенко [7] розроблено методологічні засади утворення та використання ресурсозбережного фонду підприємства (РФП) – як джерела матеріального стимулювання діяльності з ресурсозбереження (ДРЗ) працівників авіапідприємств. Згідно результатам досліджень авторів, утворення ресурсозбережного фонду підприємства (РФП) здійснюється зі споживчої та капіталізаційної частин. Порядок утворення споживчого та капіталізаційного РФП затверджується власниками авіабудівного підприємства. Споживчий РФП створюється для організації преміювання окремих працівників, що зайняті ДРЗ за результатами утворення доходів від ДРЗ і формується як частина фонду матеріального заохочення (ФМЗ). Суму споживчого РФП авторами запропоновано розраховувати одним з двох наступних методів: 1) методу прямого рахунку – як різницю між сумою доходів та витрат від ДРЗ з подальшим зменшенням на величину податку на прибуток; 2) методу відносних величин – як частку ФМЗ, яка визначається власниками підприємства в процесі затвердження плану розподілу чистого прибутку.

Проте, дослідниками не розглянутий варіант використання споживчої частини РФП як джерела погашення заборгованості працівників, що здійснюють результативну діяльність з енергозбереження (ДЕЗ).

Метою дослідження виступає обґрунтування на основі диференційованого підходу форми матеріального стимулювання діяльності з енергозбереження працівників авіатранспортних підприємств у вигляді погашення підприємством їх боргових зобов'язань (за кредитами, комунальними платежами тощо) зі спеціально утвореного споживчого енергозбережного фонду.

Завдання статті: наведено порядок утворення енергозбережного фонду підприємства (ЕФП); обґрунтовано диференційний підхід до розподілу ЕФП залежно від значень індивідуальних коефіцієнтів трудової участі у ДЕЗ; розрахунок суми погашення боргових зобов'язань працівників, що здійснюють ДЕЗ.

ДЕЗ авіатранспортного підприємства є результативною, оскільки спроможна утворювати доходи, і ефективною, тому що сприяє утворенню прибутку. Прибуток від ДЕЗ авіатранспортного підприємства – тобто ЕФП, за напрямками його формування розподілений на споживчий та капіталізаційний ЕФП. Споживча частина ЕФП покращує процес матеріального стимулювання працівників, що здійснюють ДЕЗ, а капіталізаційний ЕФП створює джерело поповнення основного та оборотного капіталу для фінансування виробничого, науково-технічного та інноваційного розвитку авіатранспортного підприємства.

Споживчий ЕФП використовується як джерело преміювання та іншого матеріального заохочення працівників, за ініціативою яких здійснено енергозберігальні заходи. До інших видів матеріального заохочення відноситься погашення підприємством з коштів ЕФП боргів працівників, а саме кредитних та зобов'язань за комунальними платежами.

Розподіл коштів ЕФП доцільно здійснювати за формулою:

$$\Sigma EPI = (CPFP / \Sigma EKzvi) * EKzvi, \quad (1)$$

де ΣEPI – індивідуальна сума премії за ДЕЗ; $CEFP$ – загальна величина споживчого ЕФП; $EKzvi$ – зведений коефіцієнт трудової участі у ДЕЗ окремого працівника підприємства; $\Sigma EKzvi$ – сума зведених коефіцієнтів трудової участі працівників у ДЕЗ підприємства.

Зведений коефіцієнт трудової участі працівників у здійсненні ДЕЗ визначається по формулі:

$$EKzvi = Kpv + Kcm + Kc + Knp + Kma + Kcim, \quad (2)$$

де Kpv – коефіцієнт трудової участі залежно від рівня відповідальності в процесі здійснення ДЕЗ. Основою визначення даного коефіцієнта є посадові оклади працівників підприємства, які відповідні за ДЕЗ. Найнижчий з них приймається за «1». Індивідуальні коефіцієнти розраховуються розподілом решти окладів на найнижчий;

K_{cm} – коефіцієнт трудової участі залежно від стажу роботи в напрямі здійснення ДЕЗ. Якнайменший стаж роботи на підприємстві приймається за «1» і, отже, розрахунок, даного коефіцієнта аналогічний попередньому;

K_c – коефіцієнт трудової участі залежно від складності умов роботи зі здійснення ДЕЗ з погляду безпеки життєдіяльності. Значення даного коефіцієнта визначається по таких же критеріях як і надбавка до зарплати «за шкідливість». Всі умови праці по ступеню відсутності гарантій безпеки діляться на три групи: гарантія повністю відсутня з об'єктивних або суб'єктивних причин; є часткова гарантія; є повна гарантія. Значення коефіцієнта відповідають: 2; 1 і 0 балам;

K_{np} – коефіцієнт трудової участі залежно від можливості отримання професійно – та виробничо обумовлених захворювань. Значення даного коефіцієнту встановлюється аналогічно визначенню розміру регресійних виплат. Найвища виплата пов'язана із отриманням групи з інвалідності. Бали призначаються згідно групи: 1 – 6, б., 2 – 5, б., 3 – 4, б. Хронічні захворювання з частими загостреннями, які вимагають регулярної госпіталізації оцінюються в 3 б., не потребуючі регулярної госпіталізації – 2, б. Не тяжкі та разові захворювання, що виникли на небезпечному виробництві оцінено в 1, б.;

K_{та} – коефіцієнт трудової участі залежно від прояву інноваційної активності працівників.

В даному випадку виявляються критерії творчої активності:

1. Вживання (або спроби вживання) нових підходів і методів в роботі, наявність результативних пропозицій по вдосконаленню виконуваної роботи (даний критерій може застосовуватися відносно працівників, що мають пропозиції з вирішення проблем енергозбереження на підприємстві авіаційного транспорту). Максимально оцінюється в 11 балів за кожною пропозицією;

2. Наявність позитивних відгуків про виконання обов'язків працівником від незацікавлених в цьому осіб (професійних експертів). Максимально оцінюється в 11 балів за кожною пропозицією;

K_{с_{ит}} – коефіцієнт трудової участі за ступенем орієнтації працівника в різних ситуаціях, що виникають в процесі ДЕЗ (табл. 1). Коефіцієнт визначається на основі класифікації ситуацій.

Загальна кількість ситуацій класифікується в залежності від:

1. Результату виходу з ситуації, що склалася, із ситуації з позитивним і негативним результатом;

2. Самостійності вирішення проблеми, що продиктована ситуацією, в ситуаціях з самостійним дозволом проблеми і ситуаціях, вихід з яких був досягнутий за допомогою начальства і співробітників;

3. Ступені складності ситуацій – на складні, середньої складності і прості.

Ступінь складності встановлюється залежно від специфіки діяльності на самих підприємствах. Отже, показник трудової участі розраховується як сума отриманих коефіцієнтів, виходячи з ознак класифікації ситуацій.

Коефіцієнт результативності ситуацій:

$$K1 = (\text{Кількість ситуацій з позитивним результатом} / \text{Загальна кількість ситуацій}). \quad (3)$$

Коефіцієнт самостійного вирішення ситуаційної проблеми:

$$K2 = K2.1. + K2.2; \quad (4)$$

$$K2.1. = (\text{Кількість ситуацій, вихід з яких був знайдений самостійно} / \text{Загальна кількість ситуацій}); \quad (5)$$

$$K2.2. = (\text{Кількість ситуацій, вихід з яких був знайдений самостійно} / \text{Кількість ситуацій з позитивним результатом}). \quad (6)$$

Коефіцієнт складності ситуацій:

$$K3 = K3.1. + K3.2. + K3.3 ; \quad (7)$$

$$K3.1=(\text{Кількість складних ситуацій} / \text{Загальна кількість ситуацій}); \quad (8)$$

$$K3.2=(\text{Кількість складних ситуацій} / \text{Кількість ситуацій з позитивним результатом}); \quad (9)$$

$$K3.3 = (\text{Кількість складних ситуацій} / \text{Кількість ситуацій, вихід з яких був знайдений самостійно}). \quad (10)$$

Таблиця 1

Чинники складання ситуаційних питань і критерії ситуаційної орієнтації

Ситуація-Проблема	Ситуація-Оцінка	Критерії ситуаційної орієнтації
Тимчасова або постійна зміна характеру і умов роботи без попередньої підготовки	Здібність адаптації до адаптації до різних організаційних змін в роботі підприємства	А. Здібність використовувати теоретичні знання Б. Здібність використовувати власний досвід і навички В. Здібність переорієнтуватися на основі оперативного придбання навичок
Недолік відомостей, необхідних для виконання роботи	Здібність до дослідження і отримання необхідної інформації	А. Здібність використовувати теоретичні знання Б. Здібність працювати з методичними джерелами і консультаційними органами
Необхідність самостійного ухвалення рішення (наприклад, в тимчасову відсутність керівника)	Здібність до самостійного оперативного ухвалення рішень	А. Здібність оперативно застосовувати теоретичні знання і практичний досвід для ухвалення рішення Б. Здібність до швидкого придбання знань, навичок і інформації, необхідної для ухвалення рішення В. Здібність до пошуку альтернативного рішення або декількох варіантів рішень за наявності традиційного

Коефіцієнт трудової участі по ступеню орієнтації в різних ситуаціях, що виконують при виконанні роботи:

$$K_{sit} = K1 + K2 + K3 . \quad (11)$$

Критерії визначення коефіцієнта творчої активності і показники доповнень коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях визначаються не за фактичними даними (за винятком критерію – наявність позитивних відгуків про виконувану роботу, у разі збереження письмових свідочств), а на основі суб'єктивної думки адміністрації (керівництва) і незалежних спостерігачів або експертів, які можуть бути запрошені з товариства споживачів, у вигляді атестації

працівників. Бальна оцінка критерію вживання нових методів і способів вдосконалення роботи визначається на основі аналізу результатів діяльності працівника по вдосконаленню виконуваної роботи або виявлення цінності пропозицій працівника з цього питання, які були винесені на розгляд. Атестаційна комісія може використовувати двохбальну систему. Виявлена цінність кожної дії або представленої пропозиції приймається за 1. Відсутність фактів дій в цілях вдосконалення роботи, а також обґрунтованих пропозицій оцінюється в 0 балів. Це простіший спосіб визначення цінності результатів ДЕЗ працівників.

Дані для розрахунку коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях розробляються атестаційною комісією підприємства у формі ситуаційних питань відповідно до посадових інструкцій, з виділенням групи складних питань. Ступінь результативності і самостійного вирішення ситуацій визначаються при відповідях.

Важливим питанням є ретельне (складне) визначення цінності результатів ДЕЗ працівників, що покладається в основу процесу визначення розмірів матеріальних заохочень у напрямі розрахунку показників *K_{ma}* та *K_{сiм}*.

У якості метода отримання шкали субординації показників цінності результатів ДЕЗ пропонується використання математичного методу відстаней, згідно котрому кожному результату ДЕЗ працівника встановлено відповідність певним ефектам, що мають еталонне значення прийняте за 1. Означеними ефектами виступають:

1. Економічний ефект у вигляді приросту прибутку (або операційного доходу).
2. Податковий ефект у вигляді суми зменшення податку на прибуток, згідно ст. 158 ПКУ.
3. Екологічний ефект у вигляді економії суми сплаченого екологічного податку.
4. Ефект диверсифікації у вигляді приросту виробничого потенціалу.
5. Фінансовий ефект у вигляді приросту обсягу фінансових ресурсів за рахунок кредитів або інвестицій.
6. Маркетинговий ефект у вигляді зростання збутового потенціалу за рахунок утворення іміджу енергозбережного та екологічно чистого підприємства.
7. Корпоративний ефект у вигляді зростання сукупної корпоративної частки активних учасників.
8. Соціальний ефект у вигляді зменшення витрат підприємства за рахунок скорочення випадків професійних захворювань.
9. Інноваційний ефект у вигляді абсолютної економії матеріальних (у тому числі енергетичних) та інших витрат за рахунок ДЕЗ.
10. Комунікаційний ефект у вигляді зростання господарської активності підприємства за рахунок збільшення обсягу інформації про його ДЕЗ у професійних колах.
11. Ефект енергозбереження у вигляді відносної економії витрат.

Значення кожного з ефектів перебуває у межах з 0 до 1 балів за кожним окремим результатом ДЕЗ. 1 бал означає абсолютне досягнення ефекту. 0,8–0,9 бали – створення комплексу умов, за якими ефект буде обов'язково досягнутий. 0,6–0,7 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є вірогідним. 0,4–0,5 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є сумнівним без здійснення окремих додаткових заходів. 0,2–0,3 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є неможливим без здійснення значного переліку додаткових заходів. 0,1 бали – досягнення ефекту є неможливим у будь-якому випадку, але у наявності спроба отримати результат від ДЕЗ. 0 балів – досягнення ефекту неможливо, оскільки ДЕЗ не здійснювалася.

Запропоновану систему коефіцієнтів може бути змінено, доповнено або скорочено залежно від особливостей виробництва, фінансово-господарських можливостей підприємства і стану системи безпеки ДЕЗ.

Таким чином, працівники авіабудівних підприємств, що зайняті ДЕЗ матимуть різні суми матеріальних заохочень у вигляді погашень їх боргових зобов'язань, які обумовлені різними значеннями індивідуальних зведених коефіцієнтів трудової участі у ДЕЗ.

Переваги використання коефіцієнтного методу розрахунку величин індивідуальних виплат (премій) над нормативним стосуються наступного. По-перше, ліквідується порівняльний підхід щодо визначення розмірів виплат, що у свою чергу сприяє зростанню матеріальної зацікавленості відповідних працівників відділів та служб в активізації ДЕЗ.

По-друге, врахування дієвості та активності працівників авіатранспортних підприємств у напрямі досягнення і підвищення безпеки ДЕЗ забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості шляхом встановлення залежності сум матеріальних заохочень працівникам від результатів їх ДЕЗ.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження визначений диференційований підхід щодо обґрунтування величин виплат працівникам підприємств авіаційного транспорту на основі встановлення індивідуальних коефіцієнтів трудової участі у здійсненні ДЕЗ.

Сутність даного підходу полягає у встановленні залежності суми індивідуальних матеріальних заохочень, що здійснюються на користь працівників відділів та служб підприємств, що зайняті енергозбереженням, від результативності їх діяльності з підвищення безпеки ДЕЗ. Таким чином, суттєво покращено практику матеріального стимулювання працівників, що зайняті ДЕЗ в умовах авіатранспортних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Борисевич В.И. Организация и стимулирование труда в авиапредприятиях / В. И. Борисевич; под ред. П. А. Нечаева. – Мн. : Наука і техніка, 1991. – 335 с.
2. Рекомендації щодо вдосконалення стимулювання високопродуктивної праці та посилення мотивації до праці працівників промисловості / Кір'ян Т. М., Павловська Н. О., Льєнко Н. О. [та ін.] – Київ : «Соцінформ», 2004. – 47 с.
3. Червінська Л. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу. «Економіка України». / Л. Червінська – № 6, 2011. – С. 59-65.
4. Штефаніч Д. А. Напряжённы́е планы предприятий и их стимулирование / Д. А. Штефаніч – М. : Экономика, 1985. – 136 с.
5. Перспективи розвитку екологічного лізингу в Україні / Ю. В. Сосюрко, А. К. Шидловський, В. Я. Жуйков [та ін.]. – К. : Аверс, 2000. – 272 с.
6. Вдосконалені механізми економічного і матеріального стимулювання працівників корпоративних підприємств авіаційного транспорту: монографія / Г. В. Астапова, Н. І. Новікова, О. К. Костенко, Р. Є. Щербань, О. В. Устінова – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток», 2012. – 240с.
7. Шляхи удосконалення еколого-економічної діяльності підприємств: [монографія]. / С. С. Гребьонкін, О. К. Костенко, В. М. Павлиш, Г. В. Астапова, О. Л. Беляєва [та ін.]; за заг. ред. С. С. Гребьонкіна і О. К. Костенко. – Донецьк : «ВІК», 2009. – 223 с.
8. Логвиненко В. И. Влияние энергосбережения на экономический рост / В. И. Логвиненко // Актуальные проблемы управления ресурсами регионального развития. – 2003. – №8. – С. 50–56.
9. Воїнов О. П. Можливості управління розвитком в Україні енергетики на органічному паливі / О. П. Воїнов, С. О. Воїнова // Енергетика та Електрифікація, 2013. – № 8. – С. 55–58.
10. Поліщук О. В. Розвиток альтернативної енергетики в Україні: стан та перспективи розвитку / О. В. Поліщук // Енергетика та Електрифікація, 2013. – № 3. – С. 48–53.
11. Буркинський Б. Екологічно чисте виробництво. Наукові засади впровадження та розвитку / Б. Буркинський // Вісник НАН України. – 2006. – № 5. – С. 11–17.