

## Аналіз структури заробітної плати робітників сталеплавильного виробництва

**Король Г.О.**

кандидат економічних наук,  
професор кафедри обліку і аудиту  
Національної металургійної академії України

**Распопова Ю.О.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку і аудиту  
Національної металургійної академії України

**Безгодкова А.О.**

старший викладач кафедри обліку і аудиту  
Національної металургійної академії України

Стаття присвячена актуальним питанням аналізу структури заробітної плати робітників та застосування під час її формування індивідуальних показників, що мотивуватимуть персонал на випуск продукції заданого обсягу та якості. Для поліпшення структури заробітної плати робітників сталеплавильних цехів запропоновано застосовувати відрядно-преміальну систему оплати праці з визначенням відрядного заробітку робітників окремого підрозділу за результатами конкретного циклу виготовлення сталі з урахуванням рівня якості виготовленої продукції та можливості її реалізації. Виконано порівняльний аналіз складових елементів заробітної плати робітників сталеплавильного виробництва до та після зміни умов їх мотивації до випуску продукції зазначеного обсягу та рівня якості.

**Ключові слова:** структура заробітної плати, робітники, сталеплавильне виробництво, обсяг і якість продукції, аналіз.

Король Г.А., Распопова Ю.А., Безгодкова А.А. АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ СТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Статья посвящена актуальным вопросам анализа структуры заработной платы работников и использования при ее формировании отдельных показателей, которые мотивируют персонал к выпуску продукции заданного объема и качества. Для улучшения структуры заработной платы рабочих сталеплавильного цеха предложено использовать сдельно-премиальную систему оплаты труда с использованием сдельного заработка рабочих конкретного подразделения по результатам конкретного цикла производства стали, учитывая уровень качества выпускаемой продукции и возможности ее реализации. Проведено сравнительный анализ составных элементов заработной платы работников сталеплавильного производства до и после изменения условий их мотивации к выпуску продукции заданного объема и качества.

**Ключевые слова:** структура заработной платы, рабочие, сталеплавильное производство, объем и качество продукции, анализ.

Korol' H.O., Raspopova Yu.O., Bezgodkova A.O. ANALYSIS OF THE WAGE STRUCTURE OF STEELPLANT EMPLOYEES

The article is devoted to the actual issues of analysis of the wage structure of employees and the applications of individual ratios while its development that will motivate employees to achieve specific volume and quality of output. To improve the wage structure of steel-plant employees, it had been proposed to apply a piece-plus-bonus wage system where the piece-work basis of separate units' employees depends on the each separate steelmaking cycle's results, taking into account the quality of output and the possibilities for its realisation. It had been done a comparative analysis of the wage structure elements of steel-plant employees before and after changes in motivation conditions to achieve specific volume and quality of output.

**Keywords:** wage structure, employees, steel-plant, volume and quality of output, analysis.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Нині умови ринку диктують підприємствам правила поведінки, змушують удо-

сконалюватися, працювати над зменшенням витрат, підвищувати якість продукції. Значну роль у формуванні якості продукції в таких

галузях, як металургія, відіграє персонал підприємства, зокрема робітники, що приймають безпосередню участь у виробництві металопродукції, яка здебільшого визначається якістю сталі. Менеджмент персоналу базується на його мотивації, найважливішою предметною областю якої є випуск продукції заданого обсягу та якості, значну роль у чому відіграє внесок виробничих робітників. З цього випливає актуальність аналізу та перегляду структури заробітної плати виробничих робітників сталеплавильних цехів металургійних підприємств у напрямі забезпечення необхідних обсягу та якості продукції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз структури заробітної плати персоналу виробничих підприємств, наведений у наукових працях [1, с. 38; 2, с. 114; 3, с. 148; 4, с. 223], показав, що в системах мотивації не завжди використовуються оціночні показники якості виготовленої продукції, а ті, що використовуються, є узагальненими показниками, які оцінюють якість продукції як результат роботи персоналу всього цеху або підприємства загалом. Серед таких показників є загальні (питома вага сертифікованої, експортної, продукції вищої категорії якості, середній коефіцієнт сортності та ін.), а також непрямі (втрати від браку, випуск продукції суворо за замовленнями та ін.). Такі показники не враховують внеску окремих виробничих підрозділів цеху (ділянок, відділень) у формування якості продукції. При цьому ступінь дотримання встановленого рівня індивідуальних показників (параметрів) якості сталі (вміст вуглецю, сірки; значення ударної в'язкості, межі текучості; наявність неметалевих включень та ін. [5, с. 93]) в системі мотивації персоналу сталеплавильних цехів, зокрема робітників, практично не застосовується.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Зазначений стан питання викликав необхідність в аналізі структури заробітної плати робітників сталеплавильних цехів та її удосконаленні за рахунок використання індивідуальних показників (параметрів) якості сталі і врахування внеску робітників кожного окремого підрозділу цеху в досягнення заданих значень цих параметрів.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є покращення структури заробітної плати робітників сталеплавильного виробництва на основі її аналізу та втілення заходів з їх мотивації до випуску продукції зазначеного обсягу та рівня якості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз форм оплати праці та структури заробітної плати показав, що для оплати праці робітників застосовується як почасова, так і відрядна форми. У сучасних умовах господарювання перевага, як правило, віддається почасовій формі оплати праці, тому що розвиток науково-технічного прогресу зумовлює підвищення рівня автоматизації виробництва, в результаті чого розширюються функції робітників зі спостереження та контролю за апаратними процесами. У повній мірі це положення стосується сталеплавильних цехів металургійних підприємств, у яких робітники основних професій працюють найчастіше за почасовою формою оплати праці. Для підвищення зацікавленості робітників у виконанні виробничої програми щодо певного обсягу та рівня якості продукції й збереження ресурсів на металургійних підприємствах застосовується почасово-преміальна система оплати праці, яка враховує не тільки оплату за тарифом, але й додаткову заробітну плату з використанням системи показників преміювання.

Структура середньомісячної заробітної плати робітників сталеплавильних цехів деяких металургійних підприємств Дніпровського регіону наведена в табл. 1.

Як видно з табл. 1, премії робітників, що пов'язані з виконанням виробничих завдань, являють собою сукупність премій за результатами роботи підприємства та за результатами роботи цеху, мають значну питому вагу у загальній сумі середньомісячної заробітної плати робітників і становлять в умовах підприємств X та Z відповідно 12,5% і 15,5% (рис. 1).

Як правило, премія за результатами роботи цеху значно більша, ніж за результатами роботи підприємства. Так, наприклад, у структурі заробітної плати робітників сталеплавильного цеху підприємства X питома вага премії за результатами роботи цеху становить у середньому 11,7%, тоді як премія за результатами роботи заводу – 0,8%. В умовах підприємства Z ці показники становлять відповідно 14,3% та 1,2%.

Аналіз засад преміювання на підприємствах X та Z виявив, що розмір премії для підрозділів підприємства або цеху за результатами роботи підприємства кожний календарний період визначається за рішенням керівництва відповідно до загального рівня прибутку, фінансового стану та внеску цеху у результати роботи підприємства. Такий вид преміювання мотивує робітників до досягнення кінцевих результатів роботи

підприємства. Розподіл цієї премії між працівниками внутрішньоцехових підрозділів найчастіше виконується за рішенням керівництва цеху, і для кожного робітника її розмір визначається індивідуально як відсоток від його заробітної плати за тарифом відповідно до кваліфікації та фактично відпрацьованого часу. Часто таке преміювання має ситуативний характер і не має достатнього економічного обґрунтування.

Премія за результатами роботи цехів, зокрема сталеплавильних, яка у загальній сумі преміювання має переважну питому вагу, призначається головним чином за рівень виконання та за перевиконання заданого обсягу виробництва у натуральному виразі. Крім того, здійснюється преміювання за економію матеріальних та енергетичних ресурсів. У разі їх перевитрати та невиконання плану з обсягу виробництва і недотримання встановленого

рівня якості продукції премія коригується у бік зниження відповідно до умов преміювання. При цьому може застосовуватися прогресивна шкала преміювання за економію встановленого обсягу ресурсів або частина суми економії (від 40% до 50%) розподілятися між робітниками підрозділів.

Слід зазначити, що фактори преміювання за результатами роботи цеху, які здебільшого застосовуються в практиці сталеплавильних цехів, мають як переваги, так і недоліки (табл. 2).

Так, під час аналізу структури заробітної плати виявлено, що застосування показників виконання та перевиконання заданого обсягу виробництва у натуральному виразі мотивує робітників підрозділу до підвищення обсягу виробництва, що сприяє підвищенню ефективності використання основних засобів та виробничих потужностей підприємства. Крім

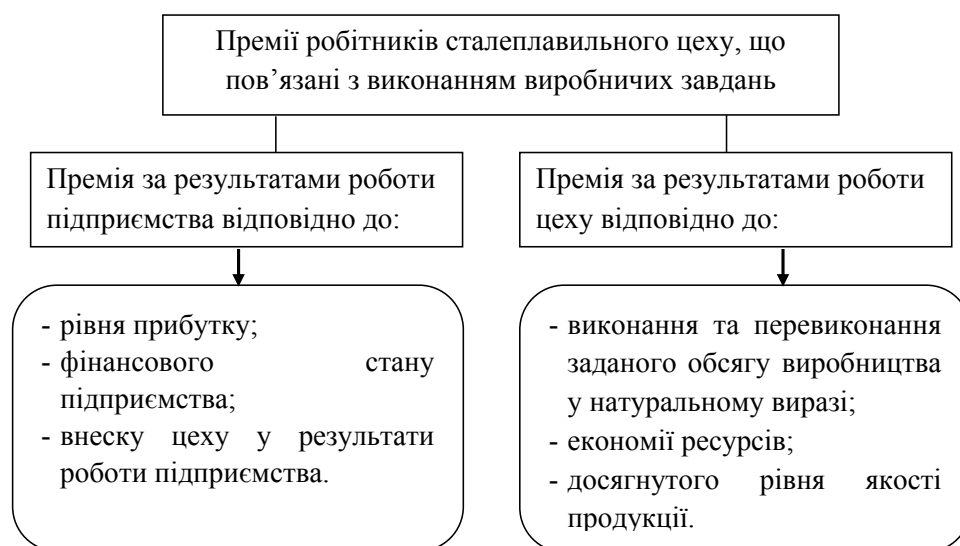


Рис. 1. Складники премії робітників, що пов'язані з виконанням виробничих завдань в умовах сталеплавильного цеху металургійного підприємства

Таблиця 1

Структура середньомісячної заробітної плати робітників сталеплавильних цехів металургійних підприємств України

Складові елементи середньомісячної заробітної плати робітників	Питома вага по підприємствах, %	
	підприємство X	підприємство Z
1 Основна заробітна плата	41,3	43,4
2 Додаткова заробітна плата, в тому числі:	58,5	56,3
– премія за результатами роботи цеху;	11,7	14,3
– премія за результатами роботи підприємства;	0,8	1,2
– інші виплати з додаткової заробітної плати	46,0	40,8
3 Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	0,2	0,3
Всього	100,0	100,0

Таблиця 2

**Аналіз основних факторів преміювання робітників виробничих підрозділів**

<b>Фактори преміювання</b>	<b>Переваги показників</b>	<b>Недоліки показників</b>
Виконання та перевиконання заданого обсягу виробництва у натуральному виразі	Мотивує робітників підрозділу до підвищення обсягу виробництва у натуральному виразі, що сприяє підвищенню ефективності використання основних засобів та виробничих потужностей підприємства. Зумовлює зниження собівартості одиниці продукції за рахунок постійних витрат.	Не сприяє дотриманню: – заданого рівня якості і підвищення цього рівня взагалі; – ритмічності виробництва продукції; – заданого сортаменту продукції; – встановлених портфелем замовлень обсягів.
Економія матеріальних та енергетичних ресурсів	Мотивує робітників до зниження собівартості продукції, що зумовлює підвищення ефективності виробництва.	Не сприяє підвищенню якості продукції або випуску продукції відповідної якості. Є ризик порушення технології виробництва під час перевищення припустимої межі економії, що може привести до браку продукції або зміни її сортаменту.
Виконання замовлень	Мотивує робітників до дотримання ними умов договірних зобов'язань з випуску продукції заданого обсягу та якості.	Показник у системі мотивації однаково оцінює роботу персоналу різних виробничих підрозділів, не враховуючи їх внеску у формування індивідуальних показників якості продукції (найважливіших параметрів властивостей).

того, мотивація робітників до збільшення обсягу виробництва зумовлює зниження собівартості одиниці продукції за рахунок постійних витрат. Але під час заохочення робітників до збільшення обсягів виробництва є ризики недотримання ними: заданого рівня якості і підвищення цього рівня взагалі; ритмічності виробництва продукції; заданого сортаменту продукції; встановлених портфелем замовлень обсягів.

Застосування під час формування структури заробітної плати показників економії матеріальних та енергетичних ресурсів сприяє зниженню собівартості продукції, що зумовлює підвищення ефективності виробництва. Але ці показники не заохочують робітників до випуску продукції відповідної якості або підвищення її рівня. При цьому є ризик порушення технології виробництва за перевищення припустимої межі економії, що може привести до браку продукції або зміни її сортаменту.

Показник виконання замовлень сьогодні під час формування структури заробітної плати робітників сталеплавильного цеху найчастіше використовується для їх заохочення до випуску якісної продукції та характеризує рівень виконання договірних зобов'язань щодо випуску сталі заданого обсягу та якості. Невиконання договірних зобов'язань

може мати місце навіть тоді, коли план з обсягу виробництва сталі перевиконаний, але при цьому спостерігаються зрушення в структурі сортаменту цеху внаслідок виготовлення бракованої сталі або виготовлення її з незначними порушеннями щодо якості. Також показник виконання замовлень є узагальнюючим та непрямим і в недостатньому ступені стимулює робітників до дотримання ними вимог щодо хімічного складу та металографічних властивостей, тобто саме того, що і відображає насправді якість сталі. Крім того, цей показник у системі мотивації однаково оцінює результати колективної роботи робітників виробничих підрозділів цеху, не враховуючи їхнього індивідуального внеску у формування якості сталі в процесі її виготовлення.

Отже, аналіз структури заробітної плати виробничих робітників сталеплавильних цехів показав, що мотиваційний механізм почасово-преміальної системи оплати праці завдяки преміюванню деякою мірою спонукає робітників до використання резервів підвищення обсягу виробництва, зниження собівартості виробленої сталі за економії матеріальних та енергетичних ресурсів, виконання договірних зобов'язань щодо сортаменту та якості продукції. Однак використання такої системи оплати праці в цих умовах не дає змоги повною мірою справедливо оці-

нити внесок робітників кожного конкретного підрозділу цеху. Водночас сталеплавильне виробництво належить до таких, у яких кожний цикл виробництва сталі відокремлений у часі і просторі та являє собою виготовлення партії сталених злитків або заготовок у результаті відповідної плавки, тому є не тільки необхідність, але й можливість використання відрядно-преміальної системи оплати праці для робітників кожного окремого підрозділу сталеплавильного цеху за результатами конкретного циклу виробництва сталі.

Під час застосування відрядно-преміальної системи оплати праці для робітників підрозділів важливим є обґрунтування показників, які мотивуватимуть робітників до випуску сталі заданого обсягу, якості, сортаменту, а також раціональне використання матеріальних та енергетичних ресурсів. При цьому необхідно врахувати, що одночасне використання великої кількості показників і умов преміювання приводить до втрати наочності зв'язку системи преміювання з основними завданнями виробництва, результатами діяльності колективу та ймовірності їх невиконання, тому для мотивації робітників доцільно використовувати до 4 показників [1, с. 35].

Слід зазначити, що під час застосування відрядно-преміальної системи оплати праці немає сенсу у формуванні структури заробітної плати робітників використовувати показники преміювання за перевиконання обсягу виробництва, оскільки в прямому відрядному заробітку робітників уже враховується факт перевиконання, а мотивувати робітників до випереджаючого (прогресивного) зростання обсягу виробництва в умовах дії договорів поставок недоцільно. Тим більше що перевиконання не може бути надвеликим, оскільки обсяги виробництва сталі визначаються виробничою потужністю сталеплавильних агрегатів.

В умовах сталеплавильного виробництва важливу роль відіграє якість виробленої продукції, що впливає на кінцевий результат роботи підприємства. Під час заохочення робітників діючих сталеплавильних цехів, як указувалося, здебільшого використовують узагальнюючий показник якості (див. табл. 1), який відображає фактичний рівень виконання договірних зобов'язань. Тобто у разі виконання замовлень розмір заробітку не змінюється, а у разі невиконання розмір заробітку коригується на рівень виконання замовлень у напрямі зменшення.

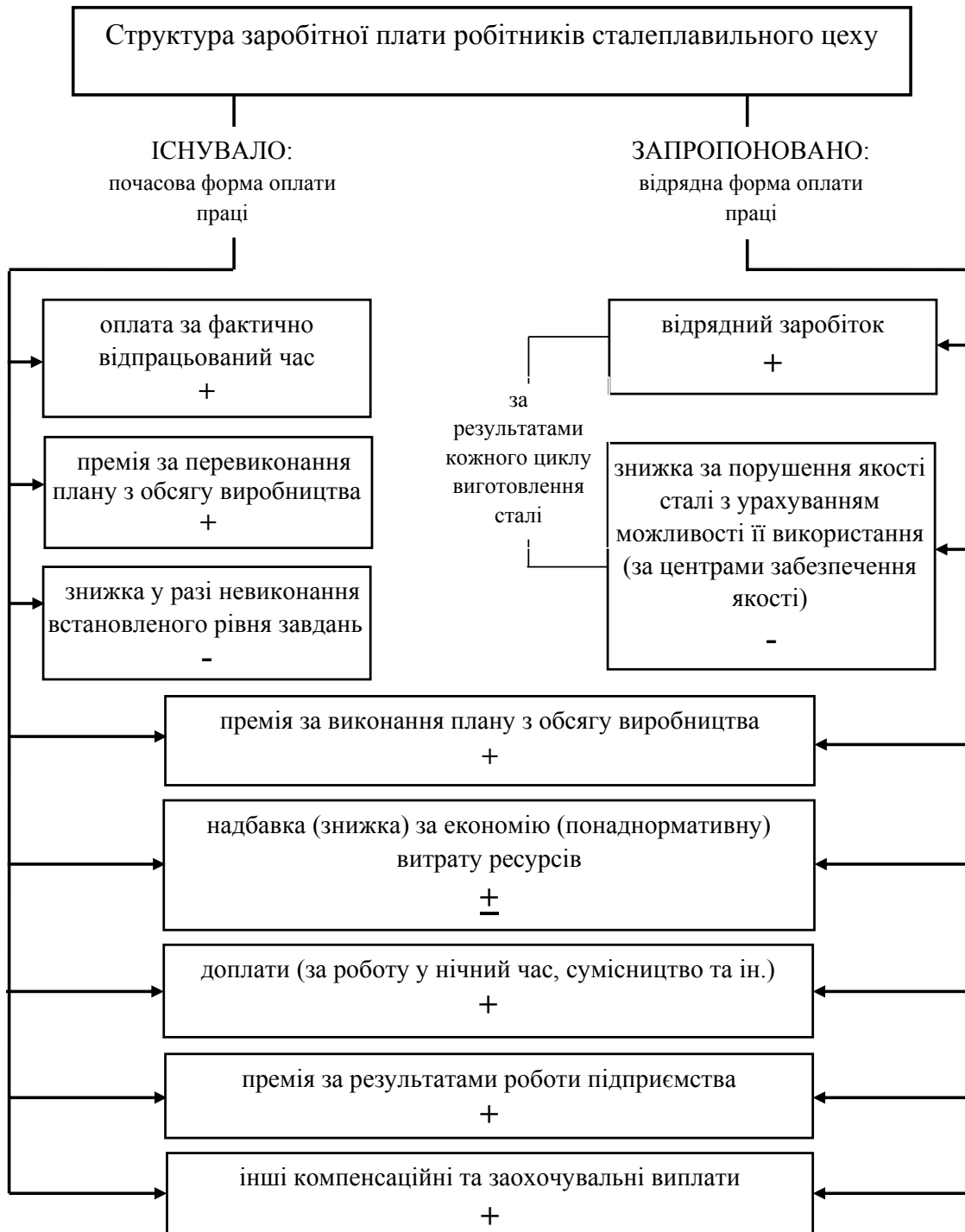
На практиці покарання за невиконання встановленого рівня замовлень робітники

всіх виробничих підрозділів цеху несуть однаковою мірою, і, таким чином, під час розподілу премії за результатами роботи сталеплавильного цеху робота підрозділів оцінюється без урахування їх внеску у формування найважливіших параметрів якості продукції. Тому пропонується для справедливого врахування внеску підрозділів у досягнення заданого рівня параметрів властивостей сталі, виготовленої в окремому циклі, застосовувати коефіцієнт забезпечення якості та коефіцієнт можливості використання виплавленої сталі відповідно до результатів окремого циклу її виготовлення. Механізм визначення вказаних коефіцієнтів наведений у дослідженні [6, с. 20]. Фактично застосування коефіцієнтів забезпечення якості та можливості використання виплавленої сталі в структурі заробітної плати робітників набудуватиме вигляду знижки за порушення якості сталі з урахуванням можливості її використання або реалізації.

Для посилення мотивації робітників до виконання плану та економії матеріальних і енергетичних ресурсів доцільно, використовуючи запропоновані показники, структуру заробітної плати доповнити преміюванням за результатами роботи цеху щодо виконання плану з обсягу виробництва сталі та економії матеріальних і енергетичних ресурсів. Оскільки в системі мотивації необхідно враховувати загальний результат з обсягу виплавленої сталі, а визначення економії ресурсів за результатами окремого циклу виготовлення сталі за сучасного рівня інформаційного забезпечення в умовах металургійного підприємства досить проблематичне, а остаточне підведення результатів щодо собівартості сталі виконується після завершення звітнього періоду, пропонується премії за виконання плану з обсягу виробництва сталі та економію ресурсів визначати за результатами роботи сталеплавильного цеху за календарний період, як це і здійснюється сьогодні у практиці роботи металургійних підприємств.

Порівняння структури заробітної плати робітників сталеплавильного цеху до та після удосконалення системи їх мотивації наведено на рис. 2.

**Висновки з цього дослідження.** Аналіз структури заробітної плати робітників сталеплавильних цехів діючих підприємств виявив, що вона складається з оплати за фактично відпрацьований час (застосовується почасово-преміальна система оплати праці), доплат за умови праці, сум премій і надбавок (знижок) за різні досягнення щодо вико-



**Рис. 2. Порівняння складових елементів заробітної плати робітників сталеплавильного цеху за результатами удосконалення їх мотивації до випуску якісної продукції**

нання виробничої програми тощо. Водночас у наявних умовах для заохочення робітників до виконання рівня договірних зобов'язань щодо випуску сталі заданого обсягу та якості застосовується показник виконання замовлень. Такий показник є узагальнюючим та непрямим і в недостатньому ступені стимулює робітників до дотримання ними вимог щодо хімічного

складу та металографічних властивостей, тобто саме того, що і відображає насправді якість сталі. Крім того, цей показник у системі мотивації однаково оцінює результати колективної роботи робітників виробничих підрозділів цеху, не враховуючи їх індивідуального внеску у формування якості сталі в процесі її виготовлення.

Для поліпшення структури заробітної плати робітників сталеплавильних цехів запропоновано використання відрядно-преміальної системи оплати праці замість почасово-преміальної з визначенням відрядного заробітку робітників окремого підрозділу за результатами конкретного циклу виготовлення сталі. Замість непрямого показника якості (відсотка невиконання встановленого рівня замовлень за звітний період) під час формування оновленої структури заробітної плати запропоновано застосування коефіцієнта забезпечення якості разом із коефіцієнтом можливості використання виплавленої сталі відповідно до результатів окремого циклу її виготовлення, що дасть змогу спра-

ведливо визначати результати праці робітників кожного підрозділу цеху з дотримання встановленого рівня якості сталі. Під час формування оновленої структури заробітної плати показник преміювання за перевищення обсягів виробництва був виключений, оскільки мотивувати випереджаюче зростання обсягу виробництва в сучасних ринкових умовах немає сенсу.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є розроблення методичного підходу до врахування у структурі заробітної плати персоналу керівного складу сталеплавильного цеху показників рівня якості виготовленої продукції та можливості її подальшого використання.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вороная Н., Білова Н., Чернишова Н. Преміювання працівників. Податки та бухгалтерський облік. 2016. № 50. С. 34–40.
2. Гордієнко О.В. Матеріальне стимулювання підвищення ефективності праці робочих металургійних підприємств. Академічний огляд. 2007. № 2. С. 112–115.
3. Фаїзова С.О. Обґрунтування моделі мотивації персоналу на основі збалансованої системи показників. Академічний огляд. 2012. № 1. С. 147–154.
4. Шкода Т.Н. Матеріальне стимулювання персоналу. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 4 (49). С. 221–225.
5. Обліково-аналітичне забезпечення мотивації персоналу виробничих підприємств до випуску якісної продукції / [Король Г.О., Распопова Ю.О., Чуванов О.П. та ін.]. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2011. 352 с.
6. Король Г.О., Распопова Ю.О. Удосконалення системи мотивації робітників сталеплавильного цеху та її інформаційного забезпечення. Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. 2011. № 1. С. 17–22.

#### REFERENCES:

1. Voronaia N., Bilova N., Chernyshova N. (2016) Premiiuvannia pratsivnykiv [Employees rewards]. Podatky ta bukhgalterskyi oblik, no. 50, pp. 34–40.
2. Hordiienko O.V. (2007) Materialne stymuliuvannia pidvyshchennia efektyvnosti pratsi robochykh metalurhiinykh pidpriemstv [Material encouragement of raising workers labour productivity at metallurgical enterprises]. Akademichnyi ohliad, no. 2, pp. 112–115.
3. Faizova S.O. (2012) Obgruntuvannia modeli motyvatsii personalu na osnovi zbalansovanoi systemy pokaznykiv [Substantiation of personnel motivation model on the basis of balanced system of indices]. Akademichnyi ohliad, no. 1, pp. 147–154.
4. Shkoda T.N. (2011). Materialne stymuliuvannia personalu [Monetary incentive for employees]. Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli, vol. 49, no. 4, pp. 221–225.
5. Korol' H.O., Raspopova Yu.O., Chuvanov O.P. ta in. (2011) Oblikovo-analitychne zabezpechennia motyvatsii personalu vyrobnychykh pidpriemstv do vypusku iakisnoi produktsii [Accounting and analytical support of motivation of manufacturing companies to quality output]. Dnipropetrovsk: Nauka i osvita. (in Ukraine).
6. Korol' H.O., Raspopova Yu.O. (2011) Udoskonalennia systemy motyvatsii robitnykiv staleplavlynoho tsekhу ta yii informatsiinoho zabezpechennia [The improvement of motivation system of the metallurgical enterprise personnel and of its informative providing]. Visnyk Kryvorizkoho ekonomichnoho instytutu KNEU, no. 1, pp. 17–22.