

8. Вітковський В.С., Гламаздін П.М., Габа К.О. Перспективи розвитку нових методів підготовки води для систем централізованого тепловодопостачання / В.С. Вітковський, П.М. Гламаздін, К.О. Габа. Проблеми водопостачання, водовідведення та гідравліки: Науково-технічний збірник. Випуск 27. / Головний редактор А.М. Кравчук. Київ: КНУБА, 2016. С. 55-62.

9. Гламаздін П.М., Давиденко Є.П., Вітковський В.С., Карпюк М.А. Перспективи застосування реагентної водопідготовки для систем тепловодопостачання / П.М. Гламаздін, Є.П. Давиденко, В.С. Вітковський, М.А. Карпюк. Проблеми водопостачання, водовідведення та гідравліки: Науково-технічний збірник. Випуск 28. / Головний редактор А.М. Кравчук. Київ: КНУБА, 2017. С. 55-62.

10. Авторські права на твір. Свідоцтво № 72260. Інженерне забезпечення обробки стічних вод в системах оборотного водопостачання промислових підприємств / С.І. Мовчан. Заявка № 72954. Від 28.03.2017 р. Дата реєстрації 16.06.2017 р.

11. Авторські права на твір. Свідоцтво № 58412 Хімічні речовини для очищення, оброблення й нейтралізації окремих видів стічних вод гальванічного виробництва промислових підприємств / С.І. Мовчан. Заявка № 58010. Від 13.10.2014 р. Дата реєстрації 02.02.2015 р.

Матеріали надійшли до організаційного комітету конференції 14 червня 2020 р.

УДК 331.2

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ЇХ ПЕРЕВАГИ, НЕДОЛІКИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ У МОТИВАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ВОДОКАНАЛУ

Синяєва Людмила Василівна, д. е. н., професор,

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

***Анотація.** В статті розглянуті питання організації праці через наступні елементи: розподіл і кооперація праці; організація робочого місця; визначення прийомів і методів праці; установлення норми праці; планування й облік трудової діяльності; створення сприятливих умов праці; дисципліна праці, оплата праці, навчання персоналу. Доведено, що одним з варіантів зниження плинності кадрів є використання елементів негрошового стимулювання.*

***Ключові слова:** праця, оплата, мотивація, працівник, ефективність, організація праці, метод, підприємство, дисципліна праці.*

***Постановка проблеми.** Неодмінною умовою успішного функціонування будь-якої системи управління господарською діяльністю, як на мікро-, так і на макрорівні, є вибір або створення оптимальної системи організації праці. Значення правильно організованої праці в умовах ринкової економіки суттєво зростає. Із зростанням конкуренції результативність праці стає все більш значущою, втрати позначаються на діяльності підприємств. Головною умовою успішної роботи підприємства будь-якої сфери діяльності є організація праці персоналу. Вона дозволяє вирішувати багато проблем, що виникають у господарській діяльності підприємства, сприяє*

економії робочого часу, підвищує продуктивність праці, зберігає працездатність працівників. В даний час проблема управління організацією праці характеризується особливою гостротою, що і визначає актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній літературі питання організації праці найбільше висвітлення отримали в роботах таких фахівців, як А. К.Гастев, А. Д. Гальцов, Б. М.Генкін, С. С.Новожилов, Ю. Г.Одегов, Г. В.Слуцкій, І.П. Шапіро, Е.І. Шерман. В останнє десятиліття проблемами організації праці персоналу в сучасній організації займалися В.В. Адамчук, Б.М. Генкін, А.Я. Кібанов, Ю.П. Кокін, Б.І. Колесніков, Р.П. Колосова, І.А. Самаріна, Г.Е. Слезінгер, С.В. Шекшня й ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз організації праці працівників водоканалу і розробка рекомендацій по її вдосконаленню.

Виклад основного матеріалу. Складовою частиною організації праці є питання оплати і матеріального стимулювання працівників. Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законодавства, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами та трудовими договорами [20]. Заробітна плата – це винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру [20]. У сучасному розумінні форми і системи оплати праці визначають як організаційно-економічні механізми співвідношення витрат і результатів праці працівника з розміром належної йому заробітної плати. Підприємства самостійно визначають вид, систему оплати праці, розміри тарифних ставок, окладів, премій та інших заохочувальних виплат, а також співвідношення в їх розмірах між окремими категоріями персоналу, і фіксують їх у колективних договорах. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників при виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищення ефективності виробництва і якості роботи можуть застосовуватися різні форми матеріального заохочення. Найбільш поширеною формою є матеріальне стимулювання, яке має на увазі заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності.

Ефективної організації праці неможливо досягти без жорсткого дотримання встановлених правил і порядку на виробництві, тобто без дисципліни праці. Дисципліна праці – це обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених у відповідності з Кодексом Законів про працю України, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами.

Таким чином, організація праці на підприємстві це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що включає поділ праці і її кооперацію між працівниками, організацію робочих місць і організацію їх обслуговування, раціональні прийоми і методи праці, обґрунтовані норми праці, її оплату і матеріальне стимулювання, планування і облік праці, яка забезпечується підбором, підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів, створенням безпечних і здорових умов праці, а також вихованням дисципліни праці [37, с. 135]. Удосконалення зазначених елементів розглядається як напрями удосконалення організації праці. Структура організації праці персоналу представлена в таблиці 1.

Важливим елементом організації праці є оплата праці працівників. Стимулювання працівників включає основну заробітну плату і додаткові стимулюючі елементи (табл. 2).

У місті Мелітополі послуги водопостачання та водовідведення надаються комунальним підприємством «Водоканал». На розрахунковий термін 25 років балансові експлуатаційні запаси підземних вод складають 59,0 тис.м³ на добу. Протяжність міської мережі водопостачання становить 396,8 км. Кількість артезіанських свердловин – 52 од., Кількість насосних станцій водопостачання – 100 од. (8 станцій, які качають по 800 м³ води на годину, 92 – від 8 м³ до 180 м³), каналізаційних очисних споруд – 1 од., Каналізаційних насосних споруд – 7 од. Штат підприємства нараховує більше 300 осіб.

Таблиця 1

Існуючі форми поділу праці в КП «Водоканал»

Форми поділу праці	Підприємство
Функціональний	Представлено наступними категоріями працівників: - управління (керівники, фахівці і технічні виконавці), - основний персонал (робітники), - допоміжний і обслуговуючий персонал
Професійний	Присутній поділ працівників відповідно до їхніх професійних навичок: слюсар, зварювальник, електрик і т.п.
Технологічний	Розрізняють предметний і операційний розподіл праці. Предметний – закріплення за комплексом операцій для отримання готового продукту. Операційний – закріплення окремих операцій за робочим
Кваліфікаційний	Кваліфікаційний поділ праці полягає в закріпленні за робочим вищої кваліфікації найбільш важливих об'єктів
Територіальний	Підрозділи підприємства територіально відокремлені (офіс, дільниці тощо)

Джерело: складено автором.

Таблиця 2

Елементи оплати праці КП «Водоканал»

Елементи оплати праці	Підприємство
Заробітна плата	тарифна система оплати праці; розрахунок заробітної плати із застосуванням коефіцієнта особистого вкладу.
Наявність системи матеріального стимулювання	діє система матеріального стимулювання.
Елементи системи матеріального стимулювання	Премії (встановлені окремо для кожної посади і професії), доплати, надбавки; індивідуальні бонуси за підсумками роботи.
Наявність соціального пакету	У відповідності до трудового законодавства; велика кількість негрошових заохочень.

Джерело: складено автором на основі [2], [8], [12], [15].

Проведений аналіз умов оплати праці та преміювання персоналу підприємства «Водоканал» свідчить, що розмір заробітної плати співробітників підприємства поставлено в залежність від результатів трудової діяльності підприємства. Організація оплати праці залежить від особистого внеску працівника і має трикомпонентну систему матеріального стимулювання.

Особливої уваги заслуговує досвід застосування інноваційного підходу до процесу виробництва, який дає можливість забезпечити екологічну та соціальну відповідальність підприємства і при цьому враховує розрахунок заробітної плати із застосуванням коефіцієнта особистого вкладу. Коефіцієнт особистого вкладу встановлюють на основі даних щоденного обліку підвищувальних і понижувальних факторів. Елементами матеріального стимулювання співробітників МУП «Водоканал» є: премії за основні результати виробничо-господарської діяльності; доплати; надбавки; одноразове преміювання працівників; винагороду за підсумками роботи за рік; компенсації. У даній організації застосовуються елементи негрошового стимулювання: забезпечення фірмовим одягом за рахунок організації; професійне навчання: підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації за рахунок організації; забезпечення харчуванням; виплати при народженні дитини одноразової допомоги; організований відпочинок та оздоровлення дітей працівників.

У КП «Водоканал» створено перелік виробничих упущень, за які працівники можуть залишитися без премії повністю або частково. Для керівників і фахівців факторами, що знижують коефіцієнт особистого вкладу, є порушення трудової дисципліни, невиконання посадових обов'язків, невиконання плану, несвоєчасне надання бухгалтерської і статистичної звітності, низька виконавська дисципліна. Для робітників і фахівців передбачається окремий перелік, що складається з більше ніж 40 факторів, які впливають на коефіцієнт особистого вкладу.

Як зазначалось, важливим елементом організації праці персоналу виступає дисципліна праці. Порушення дисципліни праці може бути пов'язано з неефективністю професійної адаптації, а також з низьким рівнем відповідальності багатьох співробітників, який в подальшому може призвести до зниження результативності та продуктивності праці співробітників організації.

На даному підприємстві грамотно побудовано територіальний поділ праці. Всі співробітники поділені по обслуговуванню ділянок. У зв'язку з цим поточна діяльність і усунення аварій ведеться згідно територіального поділу праці. У разі необхідності при виникненні великих аварій підключаються додаткові підрозділи. Дана система поділу і кооперації праці сприяє зростанню продуктивності, скороченню часу ліквідації порушень у роботі, зростання якості виконуваних робіт. Впровадження даної системи на підприємстві сприяє зниженню кількості аварій на території, що обслуговується.

Одне із завдань, що стоять перед керівником підприємства, полягає у підвищенні охорони праці як керівників підрозділів, цехів, дільниць, так і робітників, тобто, охорона праці є частиною культури КП «Водоканал» і впливає на формування позитивного іміджу організації. У КП «Водоканал» створений і функціонує відділ техніки безпеки, працює постійно діюча комісія з охорони праці. На підприємстві обладнаний клас з охорони праці та техніки безпеки, який оснащений плакатами і літературою, на підприємстві є куточки з охорони праці та техніки безпеки, пожежної безпеки, необхідні інструкції на кожен вид виконуваної роботи.

Вивчивши систему організації праці персоналу в КП «Водоканал», можна виділити як її позитивні, так і негативні сторони. До позитивних відносяться: наявність системи матеріального стимулювання; функціонування відділу техніки безпеки; оптимальний режим праці та відпочинку, наявність поділу праці; використання форм кооперації праці; наявність раціональної організації робочих

місць; використання необхідних посадових інструкцій з описом раціональних прийомів і методів праці для співробітників; в цілому умови праці на робочих місцях відповідають необхідним вимогам. До основних недоліків організації праці персоналу КП «Водоканал» відносяться: відсутність служби управління персоналом; відсутність нематеріального стимулювання співробітників; низька трудова дисципліна. Це підтверджує наявна плинність кадрів на підприємстві, причому найбільша кількість вибулих припадає на працівників у віці до 30 років.

Висновки. З метою усунення виявлених недоліків необхідно: удосконалювати систему підбору та адаптації персоналу; удосконалювати систему організації оплати і стимулювання праці; розробити заходи щодо поліпшення дисципліни праці.

Для зниження плинності кадрів рекомендується розширити використання елементів негрошового стимулювання, а саме: організація службової розвозки працівників; знижки на харчування; безкоштовне гаряче харчування з доставкою для робітників, які працюють в нічну зміну, в тому числі і на місця аварії; проведення конкурсів професійної майстерності, конкурсів молодих фахівців.

Література

1. Адамчук, В. В. Организация и нормирование труда / В. В. Адамчук. Москва: «Финстатинформ», 2009. 301 с.
2. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов, / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. Москва: ЮНИТИ, 2009. 407 с.
3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. Москва: МФПУ Синергия, 2013. 192 с.
6. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов по специальности «Экономика труда» и другим экономическим специальностям / М.И. Бухалков. – 3-е изд., испр. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2011. 424 с.
7. Генкин, Б. М. Основы организации труда: учебное пособие по специальности «Управление персоналом» / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. Москва: НОРМА, 2014. 254 с.
8. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. Москва: ИНФРА-М, 2012. 282 с.
9. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник для вузов по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А. П. Егоршин. 7-е изд., доп. и перераб. Нижний Новгород: НИМБ, 2010. 1100 с.
10. Ерохина, Р. И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. Учебное пособие / Р.И. Ерохина, Е.К. Самраилова; под ред. Рофе А. И., Москва: Из-во «МИК», 2010. 160 с.
11. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. Москва: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. 336 с.
12. Ивановская, Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала / Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2015. 12 с.
13. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 301 с.
14. Колосова, О. Г. Формирование системы оплаты труда на современном

предприятия / О. Г. Колосова // Мотивация и оплата труда. 2014. - №2. С. 82-87.

15. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискин. Москва: Омега-Л, 2013. 263 с.

16. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. Москва: Проспект, 2013. 72 с.

17. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. Москва: Проспект, 2012. 64 с.

18. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. Москва: ИНФРА-М, 2013. 570 с.

19. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда. / А.И. Рофе. 2-е изд., стер., Москва: КНОРУС, 2014. 224 с.

20. Тебекин, А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Тебекин. Москва: КноРус, 2013. 624 с.

Матеріали надійшли до організаційного комітету конференції 25 червня 2020 р.

УДК 330.3:631.6

РОЛЬ ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ Й УПРАВЛІННЯ В ЗРОШЕННІ ТА ВОДНІЙ БЕЗПЕЦІ

Прус Юрій Олександрович, к.е.н., доцент,

Мовчан Сергій Іванович., к.т.н., доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

***Анотація.** В роботі досліджено концепцію водної безпеки та пов'язано її зі зрошенням.*

***Ключові слова:** управління водою, зрошення, економічні інструменти, водна безпека.*

Постановка проблеми. Зрошення збільшує врожайність і обсяги виробництва сільськогосподарської продукції та сприяє стабілізації виробництва продуктів харчування. Понад третину світового виробництва продукції рослинництва вирощено на зрошуваних землях, а вони займають лише 17% продуктивних угідь [15]. В усьому світі зрошуються приблизно 250 мільйонів гектарів, що в п'ять разів більше порівняно з початком ХХ століття [21]. Розширення обсягів зрошуваних земель, очікувано відбудуватиметься і в майбутньому, причому основна частина буде спостерігатися в країнах, що розвиваються, де зростання населення та попит на збільшення виробництва продуктів харчування найбільш високі [3].

Слід мати на увазі, що переваги зрошення супроводжуються екологічними втратами. На сьогоднішній день сільськогосподарське виробництво є найбільшим споживачем води і до 70% водовідведення використовується в зрошенні [3]. В світовому масштабі відведення води для зрошення оцінюється приблизно від 2000 до 2500 км³ на рік. Однак у середньому лише 40% цих обсягів безпосередньо сприяє