

експлуатації. Найбільш значні і характерні поодинокі показники можна в групі не включати, а розглядати їх поряд з груповими.

2. Чисельні значення отриманих групових показників і самостійно враховуваних одиничних показників співставляють з відповідними базовими показниками, інакше кажучи застосовують принцип диференціального методу оцінки сукупності властивостей.

Недоліком змішаного методу є те, що у кінцевому підсумку рівень якості виробничого процесу оцінюється диференціальним методом, а тому важко стверджувати, що процес взагалі має певний, кількісно певний, рівень якості відносно базового рівня.

Усі переглянуті методи оцінювання логістичних процесів потребують удосконалення, тому що не враховують у кількісному виразі складову якості їх реалізації та розвитку.

Література:

1. Криворучко О.М. Менеджмент якості на підприємствах автомобільного транспорту: теорія, методологія і практика: монографія. Х.: ХНАДУ, 2006. 404 с.

2. Вікіпедія. Шість сигм. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D1%81%D0%B8%D0%B3%D0%BC%D%В0.

3. Азгальдов Г.Г., Райхман Э.П. О кваліметрії. Под ред. Гличева А.В. М.: Изд-во стандартів, 1973. 172 с.

ПЕРСПЕКТИВНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Молчанова Ю.С.

*Науковий керівник: Онісіфорова В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Не зважаючи на велику кількість існуючих підходів до формування системи оплати праці на підприємстві, в діяльності підприємств все ще присутні такі проблеми, як певна «зрівнялівка» в оплаті праці та суперечність між інтересами працівника та трудового колективу. Для вирішення таких проблем найбільш ефективним напрямком є впровадження безтарифних систем оплати праці в безлічі варіацій їх реалізації. Основою безтарифних систем є розподіл загального заробітку трудового колективу на основі заздалегідь визначених показників, що враховують рівень трудового внеску працівника у загальний результат. Найскладнішим моментом у впровадженні безтарифної системи оплати праці є саме формування справедливого, прозорого, зрозумілого всім учасникам підходу до визначення трудового внеску.

Отже при розробці такої системи повинні бути виконані наступні умови: система повинна створювати мотивацію працівника на досягнення необхідного підприємству результату: система повинна створювати умови для

реалізації та розвитку професійних якостей працівника в інтересах підприємства. Тобто, враховуючи рівень виконання вище зазначених умов, безтарифні системи оплати праці можна розділити на заохочувальні, гарантовані та примусові [1].

До заохочувального типу відносяться варіанти безтарифних систем оплати праці, які виконують обидві наведені умови, тобто створюють основи для заохочення працівника до підвищення рівня його трудового внеску в загальний результат.

Примусові системи мають на своїй меті лише націлення працівника на необхідний підприємству результат. Такі системи відрізняються високою напруженістю праці та жорсткими нормативами праці, які компенсуються підвищеним рівнем оплати.

До гарантованих систем відносяться підходи, які не передбачають чіткого нормування праці та обліку її показників, які націлені на забезпечення працівнику певного оговореного рівня заробітної плати.

Таким чином, формуючи ефективну систему оплати праці на підприємстві, керівники підприємства повинні чітко усвідомлювати мету її створення та результат, який вони бажають отримати від трудового колективу.

Література:

1. Ким М.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебное пособие. Х.: Издательство «Точка», 2015. 307 с.
2. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. Управління персоналом: підручник. Ч. 1. Одеса: Видавництво Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова, 2016. 250 с.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Нсенгімана Б.Ж.

*Науковий керівник: Кирчата І.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Функціонування будь-якої системи – процес, який можна декомпонувати на взаємозалежні між собою динамічні процеси.

Модель системи необхідно будувати на основі понять теорії систем, тоді вона представляється у вигляді обов'язково складної системи, що володіє певними властивостями і яка може бути описана деякими графічними, математичними й іншими моделями.

Складні системи та їхнє поведіння важко пророчити через наявність величезної кількості прямих і зворотних зв'язків, часто неочевидних із першого погляду. Саме цьому робота механізму управління будь-якої системи починається з визначення необхідної інформації.