

Студент 4 курсу

факультету обліку і аудиту ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто основні проблеми регулювання й управління процесами формування і зростання заробітної плати, проведення реформи оплати праці на основі кардинальної зміни принципів її організації за рахунок перетворення мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы регулирования и управления процессами формирования и роста заработной платы, проведение реформы оплаты труда на основе кардинального изменения принципов ее организации за счет преобразования мотивационного механизма повышения трудовой активности работников.

Annotation. The paper discusses the main problems of regulating and managing the processes of wage formation and growth, remuneration reforms based on the fundamental changes of its organization due to reorganization of motivational mechanism of increasing employees' labour activity.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, мінімальна заробітна плата, працівник, продуктивність праці, тариф.

Проблеми регулювання й управління процесами формування і та зростання заробітної плати протягом усього періоду розвитку планового управління економікою вирішувалися в руслі концепції закону розподілу по праці. Однак при достатньому розумінні цього закону, соціальна справедливість звелася практично до забезпечення зрівняльного підходу при розподілі фонду заробітної плати. В умовах ринкових відносин підхід до питань оплати праці змінюється. Величина заробітної плати повинна визначатися на основі витрат на відтворення робочої сили та з урахуванням попиту на неї.

Загальновідомо, що заробітна плата безпосередньо має залежати від результатів праці, і в той же час впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення більш високих кількісних і якісних результатів праці [1]. Проте з низки причин, останнім часом заробітна плата в Україні практично втратила ці функції, що не дозволяє ефективно впливати на процеси, пов'язані зі спадом виробництва і досягнення певної стабілізації економіки.

У сформованих умовах проведення реформи оплати праці на основі кардинальної зміни принципів її організації просто необхідно, оскільки це створює базу мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників [2].

Проблемі оплати праці присвячені роботи таких вчених, як: Бутинець Ф. Ф., Мних Є. В., Олійник О. В., Чумаченко М. Г., Болюх М. А., Бурчевський В. З., Горбаток М. І., Черкасова І. О., Шадрин Г. В. та багато інших.

Метою даного дослідження є виявлення шляхів удосконалення форм оплати праці.

На думку економістів, реформа організації оплати праці повинна ґрунтуватися на трьох положеннях.

До першого слід зарахувати введення диференційованого рівня мінімальної заробітної плати на всіх рівнях структури управління (народного господарства, галузі, підприємства) і розглядати як основу регулювання розмірів оплати праці з урахуванням забезпечення поступового відтворення робочої сили відповідно до важкості праці і результативністю господарської діяльності підприємств усіх форм власності.

До другого – введення як основи організації оплати праці системи тарифних угод і договорів на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Третій напрям припускає зближення економічних умов оплати праці робітників, прийнятих на умовах найму, на підприємства всіх форм власності.

Вивчивши принципові положення проведення реформи на Україні, а також, ознайомившись з досвідом організації оплати праці за кордоном, доцільним є ввести на підприємстві системи оплати праці, зміст яких спрямовано на максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, створення додаткових стимулів до високопродуктивної праці, повністю враховуючи інтереси власника і, підвищуючи взаємну відповідальність [3].

Слід розглянути динамічну модель заробітної плати. Гнучкий тариф запозичений із зарубіжної практики, але в нашій країні ще непоширений. Суть його в тому, що оскільки тарифна заробітна плата становить основну частину зарплати робітників, він може використовуватися як активний елемент системи матеріального стимулювання. На основі концепції гнучкого тарифу була розроблена динамічна модель заробітної плати.

За такої моделі тариф повинен нести основну стимулюючу функцію. За оптимальну структуру заробітної плати взята структура, яка має такі пропорції [4]: тариф – 85 %, періодична премія за індивідуальні досягнення – 10 %, премія за результати діяльності підприємства в цілому – 5 %.

Кожному з елементів структури заробітної плати належить певна роль у системі стимулювання. Тариф має стимулювати працівників не тільки до заощадження вже досягнутого рівня продуктивності та якості, але і залежати від них.

Періодичне преміювання має стимулювати працівників докладати додаткові зусилля, пов'язані з вивченням застосування нової техніки і технології, впровадження нових форм організації праці, оволодінням суміжних професій, прийомами роботи тощо, які закладають базу для підвищення продуктивності праці.

Преміювання за підсумками діяльності підприємства в цілому має подвійну мету – стимулювати колективні зусилля для підвищення прибутковості та стимулювати персонал до продуктів спільного виробництва фірмою.

У разі досягнення працівником нових, вищих результатів праці, його тариф переглядається і збільшується в розмірі преміювання за індивідуальні досягнення.

Система контролювання денної продуктивності – один з варіантів застосування концепції гнучкого тарифу. Відповідно до системи контролювання денної продуктивності для кожного кваліфікованого розряду встановлюються три рівні тарифних ставок, залежно від рівня продуктивності працівника: нормальний – характеризує середній рівень інтенсивності праці; низький – нижче 95 % норми; високий – понад 105 % норми.

Критерієм диференціації тарифних ставок у межах одного розряду є продуктивність праці. Тарифна ставка встановлюється строком на 3 – 6 місяців, після чого переглядається з урахуванням продуктивності, яку досяг працівник за цей термін.

Якщо продуктивність близька до норми і становить 95 – 105 %, робітникові встановлюється тарифна ставка, яка знаходиться в середині діапазону тарифних ставок, – так звана тарифна ставка по кваліфікації.

У випадку, якщо продуктивність у минулому кварталі або півріччі склала в середньому понад 105 % норми, працівнику встановлюється верхній рівень тарифних ставок відповідного розряду, який на 5 % перевищує ставку по кваліфікації. Якщо рівень продуктивності нижче 95 % норми, працівнику встановлюється нижня межа ставок, на 5 % нижче тарифної ставки по кваліфікації.

Система контролювання денної продуктивності виконує дві функції: стимулюючу і нестимулюючу. У першому випадку зарплата працівника складається з тарифної частини і різного роду надбавок – за якість продукції, розширення зон обслуговування тощо. В іншому – зарплата залежить тільки від годинної тарифної ставки і загальної чисельності відпрацьованих годин у звітному періоді.

Отже, система контролювання продуктивності праці – це компроміс у вирішенні проблеми організації оплати праці [5].

Вона містить елементи двох форм зарплати: відрядної і погодинної. З одного боку, така система приваблива для працівника, оскільки вони отримують гарантію доходу. Одночасно ця система наближає їх статус до статусу службовців. З іншого боку, така система приваблива і для роботодавця, оскільки дає можливість збільшити продуктивність праці і одночасно контролювати витрати на зарплату, пов'язані зі зміною продуктивності праці.

Таким чином, заробітна плата безпосередньо має залежати від результатів праці і в той же час впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення вищих кількісних і якісних результатів праці, що можливо за рахунок проведення реформи організації оплати праці.

Наук. керівн. Мозгова Л. О.

Література: 1. Макаровська Т. П. Економіка підприємства : навч. посібн. / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар. – К : МАУП, 2003. – 304 с. 2. Азриляна О. М. Заробітна плата. Большой экономический словарь / О. М. Азриляна. – 2-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с. 3. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК : учебн. пособ. / Г. В. Савицкая. – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Новое издательство, 2005. – 652 с. 4. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / под ред. Ю. Г. Одегова. – М. : Издательство "Экзамен", 2003. – 464 с. 5. Жуков О. Л. Регулирование и оплата труда : учебн. пособ. / Жуков О. Л. – М. : Издательство "МИК", 2003. – 336 с.