УДК 657.3:[005.32:331.101.3]

Криштоп Н. А.

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Анотація. Розглянуто сучасний стан оплати праці та її мотивуюча роль для працівників бюджетних установ. Проаналізовано існуючі в Україні системи оплати праці та запропоновано напрями вдосконалення системи оплати праці бюджетних установ.

Аннотация. Рассмотрены современное состояние оплаты труда и его мотивирующая роль для работников бюджетных учреждений. Проанализированы существующие в Украине системы оплаты труда и предложены направления совершенствования системы оплаты труда бюджетных учреждений.

Annotation. The article examines the current state of remuneration of labour and its motivating role for public sector employees. Wage systems existing in Ukraine were analyzed and the trends for improving the system of remuneration in budgetary institutions were suggested.

Ключові слова: бюджетна установа, мотивація, оплата праці, Єдина тарифна сітка, системи заробітної плати.

Проблема організації оплати праці та її мотивації в бюджетних установах є однією з найбільш гострих. Зміни суспільних відносин і соціально-економічних умов висувають до керівників усіх рівнів нові вимоги. Виникає необхідність не тільки вміло управляти мотивацією співробітників і впливати на ефективність їх трудових зусиль, а й враховувати у суб'єктів управління наявність специфічних особистісних потреб, бажань, мотивів, що створюють передумови успішної реалізації ними трудових знань та навичок.

Проблемам мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як: К. Альдефер, Д. Мак-Ґреґор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо та ін. Серед українських науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили: Тонконог Т. Ю., Покатаєва О. В., Куцик В. І., В. Абрамов, В. Гриньова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Л. Червинська, Медвідь Я. Я., Гаврюкова А. Г. [1 – 4] та ін.

Метою даного дослідження є оцінка сучасного стану оплати праці та мотивації працівників бюджетної сфери України та розробка напрямів удосконалення систем оплати праці.

Об'єктом дослідження виступає процес мотивації бюджетних працівників за допомогою заробітної плати. Предмет дослідження – оплата праці та мотивація працівників бюджетних установ України, а також напрями вдосконалення систем оплати праці.

У напрацюваннях українських і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні проблеми мотивації праці, проте недостатньо висвітленими залишаються питання побудови системи мотивації праці, яка б узгоджувала інтереси їх носіїв у різних сферах економічної діяльності.

Побудова ефективної мотиваційної структури професійної діяльності в бюджетних установах вимагає концептуальних підходів до розробки управлінських стратегій роботи з персоналом. Професійна діяльність пов'язана з низкою мотивів, утворюючи мотиваційну сферу працівника, в якій останні розташовуються в субпідрядній відносно одна до одної ієрархії. Компоненти мотиваційної структури в системі управління конкретної установи досить різноманітні, але найбільш поширений вплив мають: грошова винагорода, оцінка та визнання професійних досягнень і можливість професійного зростання [2].

Тому розробка концепції мотиваційних стратегій персоналом передбачає глибокий взаємозв'язок позначених елементів кадрової роботи, яка в бюджетних установах у наш час практично відсутня. В умовах обмеженості ресурсів важливо розробити таку систему мотивації праці працівників, яка б забезпечила баланс між пристойним доходом для них та високою якістю їх праці. Це має сприяти збереженню висококваліфікованих кадрів у бюджетних установах, підняти їх трудову свідомість на рівень вищого порядку, змінивши ставлення до своєї роботи, підвищити ефективність роботи бюджетної сфери загалом.

Не існує законодавчих норм, які б визначали обов'язок роботодавця мотивувати працівників, так само як немає в законі і самого поняття "мотивація". Під цим терміном прийнято розуміти формування у людини спонукання до здійснення певних дій. Система мотивації персоналу – це система управління, яка стимулює працівників до виконання певних дій, які відповідають цілям організації.

Одним із ключових завдань служби персоналу є розробка та супровід системи мотивації.

Матеріальна мотивація ефективна тільки тоді, коли вона реально залежить від результатів праці. Велике значення має правильно вибрана система оплати праці, тобто працівники повинні бути переконані в наявності стійкого зв'язку між зарплатою і продуктивністю праці, що вироблена продукція або послуги відповідають найвищим вимогам якості [3].

© Криштоп Н. А., 2013

Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності працівників бюджетної установи. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна зарахувати систему та форми оплати праці, мотиваційні механізми, що стосуються ефективності праці в бюджетній установі тощо [1, с. 48]. На основі проведеного дослідження слід зазначити, що провідна роль у мотивації належить заробітній платі як основній формі доходу бюджетних працівників.

Зараз в Україні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки, а інша – упорядкована спеціальними нормативно-правовими актами, які належать до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо).

Слід говорити про активне застосування тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці [1, с. 50–52]. Використання тарифної сітки має на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності й відповідальності виконуваних робіт. Що стосується оплати праці як державних службовців, так і працівників на основі ЄТС, зараз відсутня система встановлення додаткових видів оплати праці (надбавок та доплат) працівників окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати забезпечують індивідуалізацію розмірів оплати праці з урахуванням тих факторів, що не відображаються в ЄТС [2, с. 88–92].

Проаналізувавши існуючі в Україні системи оплати праці, можна зробити висновок, що на даний час жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Тому існує об'єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати працівників бюджетної сфери.

Основним завданням держави має бути стабільне зростання розміру заробітної плати працівників бюджетної сфери з урахуванням інфляції, прийняття нормативно-правових актів, що мають містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища таких працівників.

Особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від їх кваліфікації діапазон тарифної сітки має виключне значення.

Не менш важливим є вдосконалення системи нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників бюджетної сфери (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру) в напрямі розробки прогресивних мотиваційних систем з конкретними і зрозумілими показниками та методикою їх розрахунку та нарахування [2, с. 94].

За результатами дослідження можливо стверджувати, що сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, зумовлює нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні відповідно до світових стандартів, ураховуючи специфіку формування ринкових механізмів в Україні.

Оплата праці працівників бюджетних установ у сучасній економічній та політичній ситуації України є досить проблемною, оскільки немає чіткої системи оплати праці різних категорій працівників бюджетної сфери, а також спостерігається негативна тенденція у системі надбавок та доплат. Але, незважаючи на це, необхідно вжити всіх необхідних заходів щодо стабілізації даного питання, що стане запорукою ефективного функціонування апарату оплати праці працівників бюджетних установ та не зашкодить розвитку мотиваційного механізму серед бюджетних працівників.

Сучасна система оплати праці повинна мотивувати бюджетних працівників до творчої активності, прояву ділових і особистісних якостей, формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів. Потребує детальнішого дослідження система мотивації бюджетної сфери. Під час переходу до ринкових умов господарювання існуюча тарифно-посадова система суперечіть вимогам ринку. Вона передбачає встановлення фіксованих тарифів і ставок. Як наслідок, відсутній зв'язок між результатами трудової діяльності й поставленим на ринок товаром чи послугою.

Наук. керівн. Тирінов А. В.

Література: 1. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Тонконог Т. Ю. // Вісник НБУ. – 2010. – № 6. – С. 48–56. 2. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці в бюджетних установах / Покатаєва О. В. // Актуальні проблеми економіки. – № 10. – С. 87–95. 3. Куцик В. І. Концептуальні засади реформування оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс] / В. І. Куцик, Я. Я. Медвідь. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua /portal/chem_biol/nvnltu/18_5/169_Kucyk_18_5.pdf. 4. Гаврюкова А. Г. Шляхи вдосконалення оплати праці в системі мотивації бюджетних установ / Гаврюкова А. Г. // Управління розвитком. – № 10. – 2012. – С. 75–77.