

Студент 4 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

## Н О В І П І Д Х О Д И Д О В П Р О В А Д Ж Е Н Н Я Г Н У Ч К И Х С И С Т Е М О П Л А Т И П Р А Ц І Н А В І Т Ч И З Н Я Н И Х П І Д П Р И Є М С Т В А Х

*Анотація. Проаналізовано взаємозалежність заробітної плати та продуктивності праці в сучасних умовах. Обґрунтовано необхідність запровадження на вітчизняних підприємствах гнучких систем оплати праці працівників. Запропоновано етапи впровадження гнучкої системи оплати праці на основі показників продуктивності.*

*Аннотация. Проанализирована взаимозависимость заработной платы и производительности труда в современных условиях. Обоснована необходимость внедрения на отечественных предприятиях гибких систем оплаты труда работников. Предложены этапы внедрения гибкой системы оплаты труда на основе показателей производительности.*

*Annotation. The interdependence of salary and labour productivity in modern terms is analysed. The necessity of introduction of flexible systems for payment of workers' labour at domestic enterprises is substantiated. The stages of introduction of the flexible system of payment on the basis of indexes of the productivity are offered.*

*Ключові слова: продуктивність праці, заробітна плата, гнучка система оплати праці.*

В умовах ринкової економіки оплата праці займає особливе місце в системі соціально-трудових відносин. Підприємствам надана велика свобода у використанні трудових ресурсів і визначенні форм і розмірів оплати праці співробітників. При цьому співробітники досить вільно можуть вибирати те підприємство, на якому для них будуть найбільш привабливими умови, серед яких оплата праці, яка в першу чергу буде впливати на прийняття рішення про працевлаштування.

Фонд заробітної плати підприємства є істотним елементом розподільних відносин, важливим джерелом фінансових ресурсів підприємства і, в той же час джерелом фінансових ресурсів, які забезпечують життєдіяльність і соціальні потреби працівників підприємства.

У даний час однією з проблем у сфері оплати праці є відсутність методичних положень щодо формування систем оплати праці залежно від показників продуктивності праці. Розробкою даної проблеми займаються багато вітчизняних вчених, серед яких: Вачевська М. Л., Лагутін В. Д., Лаптії І. В., Калина А. В., Куліков Г. Т., Торкатюк В. А. та ін. Ураховуючи те, що багато аспектів оплати та стимулювання праці вже широко розглядалися в научній літературі, автор намагається акцентувати свою увагу саме на взаємозв'язку заробітної плати і продуктивності праці в сучасних умовах.

Мета дослідження – розглянути підходи до впровадження на вітчизняних підприємствах гнучких систем оплати праці на основі показників продуктивності.

Відповідно до поставленої мети необхідно:

1. Розглянути сутність гнучкої системи оплати праці на основі показників продуктивності.
2. Дослідити залежність заробітної плати від обсягу роботи для підвищення продуктивності праці. Об'єктом дослідження в даній роботі є система оплати праці на основі показників продуктивності. Предметом дослідження виступає залежність заробітної плати від підвищення продуктивності праці.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це оплата за працю, а її розмір – це ціна праці, яка визначається на основі співвідношення попиту і пропозиції.

Так, для роботодавця заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, а також стимул матеріальної зацікавленості працівника в досягненні високих кінцевих результатів.

Для найманого працівника заробітна плата – це дохід, який він отримує в результаті своєї здатності до праці який повинен повністю залежати від ефективності вибору методів узгодження розміру заробітної плати з кваліфікацією працівника, змістом, результатами та умовами праці. А також даний вид доходу повинен створювати можливість для заощаджень, які в ринковій економіці є як складовою благополуччя, так і основою інвестицій.

Залежність заробітної плати від обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах праці.

Згідно із дослідженнями Центру Разумова, в Україні динаміка нарощування заробітних плат за останні роки (2007 – 2010 рр.) незначно перевищує динаміку продуктивності праці, в середньому на 4,4 % [1, с. 27]. А відповідно до даних Світового економічного форуму, опублікованих у звіті про глобальну конкурентоспроможність, у 2011 році Україна за співвідношенням заробітної плати і продуктивності отримала оцінку 4,3 і зайняла 42 місце серед 142 країн, хоча така ситуація обумовлена не високим рівнем продуктивності праці, а низьким рівнем її оплати. На 2012 р. планується, що в реальному вираженні заробітна плата повинна збільшитися на 9 %, а продуктивність праці – лише на 5,7 % [2]. Необхідно відзначити, що така політика не сприяє взаємозв'язку і взаємозалежності трудових виплат і продуктивності праці. Крім того, дослідження динаміки індексів зростання продуктивності праці і заробітної плати на макрорівні за 2005 – 2011 рр. показало, що порушується співвідношення між продуктивністю праці та

Відповідно до цього необхідно розробити заходи щодо стимулювання продуктивності праці.

У практиці вітчизняних підприємств часто зустрічаються системи оплати праці без прив'язки їх до продуктивності праці, що створює для підприємства додаткові проблеми та зменшує його конкурентні переваги. Без прив'язки до продуктивності праці заробітна плата втрачає свою стимулюючу функцію,

оскільки зв'язок її розмірів з кваліфікацією працівників, професіоналізмом, фактичними результатами їх роботи не забезпечується.

В європейських країнах широко використовується як безпреміальна, так і преміальна моделі стимулювання праці. Шведська (безпреміальна) модель оплати праці передбачає стимулюючу функцію заробітної плати. Преміальна модель може бути пов'язана з результатами роботи підприємства або індивідуальними результатами праці працівників. В Англії та деяких інших країнах використовується "гнучка" система оплати праці, заснована на обліку індивідуальних якостей працівника, результатів його роботи за допомогою спеціальних оцінних шкал.

Японська система матеріального стимулювання особлива тим, що заснована на виплатах бонусів один раз на півроку. Причому зазначений бонус надходить у розпорядження працівника нерегулярно і несподівано, а його розмір залежить від результатів роботи підприємства за півроку.

Французькі підприємства також використовують систему бонусів, відмітною особливістю якої є те, що бонуси нараховуються раз на рік і можуть виплачуватися один раз у п'ять років, накопичуючись при цьому на банківському рахунку. Протягом усього часу відсотки на премію не підлягають оподаткуванню, а це є стимулом у роботі підприємства [4].

Слід зазначити, що за умови використання бонусної системи оплати праці в Україні з'явиться можливість ліквідувати деякі недоліки в організації оплати праці на промислових підприємствах. При таких умовах, що склалися, необхідно створити певні механізми для формування нових систем або реорганізувати існуючі, які базуються на показниках продуктивності з метою повернення заробітній платі стимулюючої функції.

Оплата праці на основі показників продуктивності праці є більш ефективною.

Умовою для запровадження системи оплати праці на основі показників продуктивності є аналіз показників продуктивності. Одним із основних підходів до оцінки продуктивності праці може бути використаний порівняльний аналіз планових і фактичних показників.

Створення гнучкої системи оплати праці на основі показників продуктивності повинно включати розробку положень та систем обліку такої системи, а також підготовчі етапи її впровадження. При цьому керівництву підприємства необхідно постаратися зберегти і реалізувати певні цілі і принципи [5].

Упровадження гнучкої системи оплати праці на основі показників продуктивності повинно пройти кілька етапів, і при цьому забезпечити вирішення проблем, властивих відрядній і погодинній системам оплати праці.

Для переходу на гнучку систему оплати праці працівників підприємства необхідно:

1) визначити місце кожного працівника в організаційній структурі підприємства;

2) розробити посадові інструкції на всі категорії працівників підприємства (із чітким описом вимог, що висувуються до кожної посади (спеціальності), визначенням рівня повноважень і відповідальності в рамках займаної посади (спеціальності));

3) розробити систему показників для оцінки індивідуальних результатів працівника (із метою виплати йому змінної частини заробітку). Удосконалення організації системи оплати праці підвищує його мотивацію, продуктивність і впливає на кінцеві результати роботи підприємства.

Система організації оплати праці має бути спрямована на оцінку показників ефективності кожного працівника, його внеску в процес розвитку і функціонування як підрозділу, до складу якого входить працівник, так і підприємства в цілому в отриманні запланованого результату.

Таким чином, організація системи оплати праці на підприємстві вимагає впровадження гнучкої системи з урахуванням критеріїв продуктивності, що підвищить зацікавленість працівників у результатах своєї праці, і як наслідок, підвищить роль стимулюючої функції заробітної плати.

*Наук. керівн. Глебова Н. В.*

-----  
**Література:** 1. Центр Разумкова. Продуктивність – найважливіша основа зростання реальної заробітної плати // Національна безпека і оборона. – 2010. – № 7. – С. 25–37. 2. Світ праці [Електронний ресурс] // Економічна газета 25.01.2011. – Режим доступу : <http://www.neg.by/news/9509.htm>. 3. Заробітна плата в світі в 2010 – 2011 рр.: Політика в області заробітної плати в період кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 4. Тагільцева С. Д. Розвиток гнучких систем оплати праці на промислових підприємствах : автореф. дис. канд. екон. наук / С. Д. Тагільцева. – Краснодар, 2011. – 22 с. 5. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н. Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 1. – С. 177–187. 6. Калина А. В. Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 2. – С. 61–64. 7. Куликів Г. Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Т. Куликів // Праця і зарплата. – 2008. – № 29. – С. 4–6. 8. Лагутін В. Д. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Д. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16–20. 9. Торкатюк В. І. Удосконалення організації оплати праці в умовах ринкової економіки / В. І. Торкатюк, О. М. Бухолдіна // Науково-технічний збірник "Комунальне господарство міст". – 2008. – № 80. – С. 187–192.