

Магістр 2 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА У ФОРМАХ І СИСТЕМАХ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Розглянуто сучасні форми та системи оплати праці працівників. Проведено огляд моделей оплати праці у вітчизняній та зарубіжній практиці, які передбачають урахування мотиваційної складової.

Аннотация. Рассмотрены современные формы и системы оплаты труда работников. Проведен обзор моделей оплаты труда в отечественной и зарубежной практике, которые предусматривают учет мотивационной составляющей.

Annotation. The article deals with modern forms and systems of labour remuneration. A review of labour remuneration models in domestic and foreign practice that provide accounting of the motivational component, is made.

Ключові слова: оплата праці, системи оплати праці, тарифна система, зарубіжний досвід оплати праці.

Використання систем та форм оплати праці потребує вдосконалення, адже час диктує необхідність такої системи оплати праці, яка б стимулювала та розвивала як працівника, так і підприємство.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є системи оплати праці. Вони виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з іншого – засобом досягнення певних якісних показників. Цей елемент організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Для того щоб підвищувати економічний рівень у країні, перш за все, необхідно розробити такі механізми мотивації до праці, які б не мали примусового характеру, а спонукали виконавців до постійного вдосконалення своїх трудових здібностей та зацікавлення в результатах праці.

Розробкою різних аспектів оплати праці в ринковій економіці займаються сучасні вітчизняні дослідники, серед яких: Березицька К. Ф., Колот А. М., Мурашко М. І., Завальна М. В., С. Краснюкова, Немодрук Н. М., Плоткін Я. Д., Петенко І. В. та Петенко А. В. та ін. [1 – 5]. Значний внесок у теорію та методологію обліку оплати праці зробили також М. Білуха, С. Голов, В. Лінник, П. Хомин, Ф. Бутинець та ін.

Метою статті є аналіз вітчизняних та зарубіжних моделей з оплати праці, що дасть змогу реформувати системи та форми оплати праці для досягнення високих економічних результатів шляхом мотивації працівників підприємства.

Об'єктом дослідження роботи є теоретичні засади оплати праці працівників на підприємстві.

Предмет дослідження – мотиваційна складова у формах і системах оплати праці працівників.

Під системою оплати праці слід розуміти чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці й міру її оплати відповідно до практично досягнутих результатів праці, (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною на послуги робочої сили [5, с. 84].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [6].

Відповідно до цього в Україні використовуються: відрядна форма оплати праці, яка включає такі її системи – пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну та акордну й погодинну форму оплати праці, до якої входять проста погодинна, погодинно-преміальна, оплата за посадовими окладами [6].

Як відзначає Немодрук Н. М. [4, с. 37], жодна з форм і систем оплати праці на сьогодні не враховує якості продукції та особистого внеску працівника. А це призводить до того, що працівники не зацікавлені в результатах праці, а лише виконують той обсяг, який передбачений відповідними нормами. Поруч із цим необхідно відзначити низький професійний рівень працівників: на більшості підприємств на роботу приймаються некваліфіковані працівники, і їм виплачують меншу заробітну плату, ніж працівникам з відповідною кваліфікацією [4, с. 37].

Вивчивши принципові положення проведення реформи в Україні, а також ознайомившись із досвідом організації оплати праці за кордоном, доцільно ввести на підприємстві системи оплати праці, зміст яких спрямовано на максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, створення додаткових стимулів до високопродуктивної праці з повним урахуванням інтересів власника і підвищенням взаємної відповідальності [2].

Досвід оплати праці у США та Японії показує, що застосування різних форм оплати сприяє формуванню в персоналі зацікавленості у підвищенні свого кваліфікаційного й професійного рівня, розвитку підприємства.

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення та впровадження різноманітних нововведень.

Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової

виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20 %, в Італії і Данії – на 22 %, у Люксембурзі – на 44 %, у Франції і Бельгії – на 61 % [1, с. 31].

Отже, необхідно розробити модель системи з дієвим механізмом стимулювання до праці, що на сьогодні в Україні відсутній. Така система повинна забезпечувати зростання добробуту населення та розвитку економіки країни.

Прикладом такої моделі могла б бути динамічна модель заробітної плати, згідно з якою тариф повинен нести основну стимулятивну функцію. За оптимальну структуру заробітної плати взята структура, яка має такі пропорції [2]: 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 не тільки стимулювати працівників до збереження вже досягнутого рівня продуктивності та якості, але й залежати від них.

Періодичне преміювання має стимулювати працівників докладати додаткових зусиль, пов'язаних із вивченням застосування нової техніки та технології, впровадженням нових форм організації праці, оволодінням суміжними професіями, прийомами роботи тощо, які закладають базу для підвищення продуктивності праці.

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

Усе це показує, що для вдосконалення систем і форм оплати праці необхідно надавати належного значення мотивації праці. До речі, у країнах Західної Європи, США, Японії та інших розвинутих державах за допомогою мотивації праці вирішуються такі головні проблеми, як досягнення високопродуктивної праці, підвищення ефективності виробництва взагалі, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення.

Необхідно зауважити, що в цих країнах створено й існує три основні моделі матеріального стимулювання: японська, американська та західноєвропейська [3, с. 257–259].

Японська модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці відносно зростання рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. З метою заохочення підприємницької активності держава не вживає серйозних заходів з метою контролю за майновим розшаруванням суспільства. Існування такої моделі можливе тільки за високого рівня розвитку у всіх членів суспільства національної самосвідомості, пріоритету інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни [3, с. 257].

Американська модель оплати праці залежить, насамперед, від результативності діяльності. Механізм стимулювання в рамках основної заробітної плати, яка набула функцій преміального заохочення як змінна величина, передбачає два важливих елементи:

диференціацію окладів з урахуванням якісних розбіжностей у праці;

диференціацію індивідуальної оплати в межах розряду або посади залежно від трудових досягнень, особистих і ділових якостей на основі періодичної атестації.

При цьому американська модель оплати праці побудована таким чином, що вона може лише зростати і практично ніколи не зменшується [3, с. 257–258].

Виходячи з наведеного, можна зробити висновок, що в Україні необхідно змінити діючі форми й системи оплати праці.

У сучасних умовах важливо забезпечити тісний зв'язок оплати праці з кінцевим результатом. Система матеріального стимулювання повинна орієнтуватися на високопродуктивну працю і залежати від кількості та особливо якості виробленої продукції.

Вітчизняні організації можуть багато запозичити з досвіду іноземних компаній. Ідеться, насамперед, про узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду стосовно внутрішньофирмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, формування й застосування системи матеріального та психологічного заохочення різних категорій працівників до високоєфективної трудової діяльності, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом.

Однак розробки в даному напрямі ще не завершені та можуть продовжуватися, адже системи оплати праці, які практикуються в західних країнах, мають бути застосовані в Україні для розвитку і стимулювання працівників підприємств та організацій.

Наук. керівн. Писарчук О. В.

Література: 1. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезницька // Управління розвитком. – 2011. – № 8 (105). – С. 30–31. 2. Завальна М. В. Удосконалення форм оплати праці [Електронний ресурс] / М. В. Завальна. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2013_4/u1304zav.pdf. 3. Краснюкова С. Порівняльний аналіз мотивації праці на підприємствах зарубіжних країн [Електронний ресурс] / С. Краснюкова // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 9. Частина 2. – С. 257–260. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Ecan/2011_9_2/pdf/krasnyukova.PDF. 4. Немудрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Н. М. Немудрук // Економіка та держава. – 2009. – № 8. – С. 36–38. 5. Петенко І. В. Удосконалення системи оплати праці [Електронний ресурс] / І. В. Петенко, А. В. Петенко // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2010. – С. 84–86. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2010_1/17.pdf. 6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (редакція від 11.08.2013 р.) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.