

УДК 338.43:631

Г.О. Закаблук

аспірант
Класичний приватний університет

ТАРИФНА СИСТЕМА, МОДЕЛІ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Розглянуто тарифну систему, моделі та методи мотивації праці в умовах системної трансформації економіки. Приведено класифікацію методів мотивації і наведено концептуальні характеристики моделей мотивації трудової діяльності.

Ключові слова: тарифна система, моделі, методи, мотивація праці, класифікація.

I. Вступ

Тарифна система є основою організації оплати праці, 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 працівники – залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. За тарифної системи заробітна плата залежить від безперервної роботи устаткування, від складності праці, яка виражена відповідним розрядом і ставкою. Тарифні системи оплати і посадові оклади службовців та інженерно-технічних працівників розробляються на основі оцінювання різних трудових характеристик. Найширше при цьому використовується система аналітичного оцінювання, коли тарифні ставки встановлюються залежно від відносної складності виконуваних робіт за такими групами факторів: кваліфікація виконавця (освіта, досвід роботи, професійна підготовка), розумові та фізичні зусилля, його відповідальність за матеріали, умови праці (тяжкі, непривабливі, тощо). Тарифна система оплати праці являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від складності, кваліфікаційного рівня, умов праці, особливостей і значення окремих виробництв, районів країни. Тарифна система – це сукупність взаємозалежних елементів: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки і ставки, схеми посадових окладів, надбавки і доплати до тарифних ставок і окладів, районні коефіцієнти тощо [1; 2].

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати чинну тарифну систему, розглянути методи мотивації праці персоналу та розробити пропозиції щодо їх удосконалення.

III. Результати

За допомогою тарифної системи здійснюється єдина державна політика в галузі організації оплати праці.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій – це нормативні документи, в яких усі види робіт поділяються на групи залежно від складності. У цей час в народному господарстві України діє Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД), що складається із 72 випусків, у яких передбачено більше 5 тисяч професій працівників і виконуваних ними робіт. Перший і другий випуск передбачають наскрізні професії і використовуються на підприємствах усіх галузей народного господарства. Тарифно-кваліфікаційні характеристики професій працівників розроблені стосовно діючих тарифних сіток. Розряди робіт встановлені за їхньою складністю без урахування умов праці. Включені в ЄТКД характеристики робіт служать для визначення тарифних розрядів за кожною професією та спеціальністю, для встановлення складності робіт (розрядів робіт) і присвоєння кваліфікації (тарифних розрядів) робітника; для складання навчальних програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційні характеристики професій складені за кожним тарифним розрядом і, як правило, складаються з трьох розділів: Характеристика робіт, Повинен знати, Приклади робіт.

Характеристика робіт – у цій статті наведено опис роботи, тобто те, що робітник певного розряду повинен уміти виконувати; регламентується вибір і визначення режимів роботи, порядок підготовки матеріалів до обробки тощо.

Повинен знати – мінімальний перелік теоретичних і практичних знань, необхідних для виконання конкретного завдання.

Приклади робіт – перелік конкретних робіт, що відповідають певному розряду.

Кваліфікаційний довідник для спеціалістів містить 132 загальногалузеві кваліфікаційні характеристики посад керівників, фахівців і службовців, призначений для підбору і

розміщення кадрів, визначення посадових обов'язків, кваліфікаційних вимог, висунутих до керівників, спеціалістів і службовців.

Передбачене також внутрішньопосадове категорювання спеціалістів з оплати праці. Кваліфікаційна категорія відображає ступінь фактичної кваліфікації спеціаліста, його ділові якості, вміння самостійно і творчо виконувати доручену роботу. Вона не є посадовим найменуванням. Кваліфікаційна категорія спеціаліста встановлюється в межах однієї і тієї самої посади, наприклад, інженер з організації і нормування праці, інженери з організації і нормування праці II та I категорії, провідний інженер з організації і нормування праці, тобто передбачені чотири ступені категорювання. Для інженерів-конструкторів, інженерів-технологів (дизайнерів), інженерів-програмістів, інженерів з електроніки, інших спеціалістів, що в першу чергу забезпечують прискорення науково-технічного прогресу і підвищення якості продукції на виробництві, передбачено п'ять ступенів категорювання спеціалістів з оплати праці, наприклад, інженер-конструктор, інженери-конструктори III, II й I категорій, провідний інженер-конструктор [3].

Тарифна сітка являє собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких устанавлюється безпосередня залежність оплати праці від кваліфікації робітників. Тарифні сітки характеризуються числом розрядів, діапазоном тарифної сітки і міжрозрядними співвідношеннями.

Діапазон тарифної сітки являє собою співвідношення між тарифними коефіцієнтами крайніх розрядів. Діапазон тарифної сітки встановлюється з урахуванням вимог до робітників нижчого та вищого розрядів. Він не повинен бути як необґрунтовано широким, що викликало б невиправданий розрив в оплаті праці нижчого й вищого розрядів, так і заниженим, що призвело б до зрівнялівки в оплаті праці працівників високої та низької кваліфікації. Діапазон тарифної сітки залежить головним чином від максимальних розходжень у складності виконуваних робіт. Міжрозрядне співвідношення – це абсолютне і відносне (у відсотках) наростання тарифних коефіцієнтів. Абсолютне наростання визначається шляхом вирахування з тарифного коефіцієнта одного розряду тарифного коефіцієнта попереднього розряду. Відносне наростання кожного наступного тарифного коефіцієнта порівняно з попереднім показує, на скільки відсотків рівень оплати робіт (робітників) певного розряду перевищує рівень оплати робіт (робітників) попереднього розряду [4].

Практичним інструментом відображення функцій оплати праці у виробництві є тарифна система, що є сукупністю нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання оплати праці різних груп працівників залежно від складності й умов, напруженості праці, народногосподарського значення окремих галузей.

Елементи тарифної системи наведені на рис. 1.

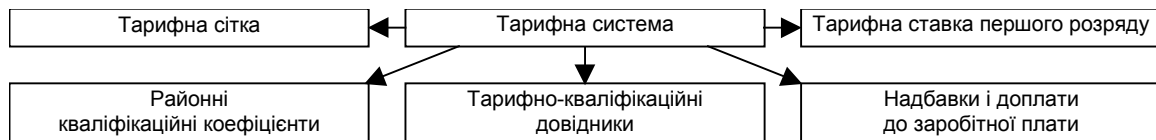


Рис. 1. Основні елементи тарифної системи заробітної плати

З рис. 1. ми бачимо, що основними елементами тарифної системи є:

1. Тарифні ставки першого розряду, що диференціюються за умовами, інтенсивністю праці, формами заробітної плати, за галузями і між галузями підприємства, за кліматичними зонами. Тарифні ставки – це розмір грошової оплати робітників за одиницю часу. Вони бувають: годинні, денні, місячні (для підсобних робітників погодинників).

Для диференціації за умовами праці встановлені такі групи тарифних ставок першого розряду:

- для робіт у нормальних умовах;
- для важких і шкідливих робіт;
- для особливо важких і особливо шкідливих робіт;
- для робіт у гарячих цехах;
- для підземних робіт та ін.

Для керівних працівників за посадами встановлюється діапазон місячних посадових окладів.

2. Тарифні сітки містять тарифні розряди і відповідні їм тарифні коефіцієнти.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів становить діапазон коефіцієнтів, який показує, у скільки разів ставка вищого розряду більша від ставки першого розряду. Вони призначені для визначення співвідношень в оплаті праці робітників, які виконують роботи середньої складності. У міру підвищення кваліфікації робітнику підвищують тарифний розряд і, відповідно, тарифну ставку. Для цього тарифну ставку першого розряду множать на тарифний коефіцієнт встановленого робітнику розряду. Тому тарифні коефіцієнти вказують, у скільки разів тарифна ставка кожного наступного

розряду більша від тарифної ставки першого розряду.

У машинобудуванні та металообробці встановлена розрядна ставка з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1/2.

3. Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) передбачають кваліфікацію робіт і робітників. Вони містять кваліфікаційні характеристики, що визначають обсяг професійних знань і трудових навичок, якими має володіти робітник певного розряду і професії. У ТКД наводяться також приклади робіт, типові для кожної професії і кваліфікації. На цей час діє Довідник кваліфікаційних характеристик професій робітників.

Для визначення кваліфікації робітника і присвоєння йому розряду на підприємстві створюються кваліфікаційні комісії, які екзамнують робітника і привласнюють йому відповідний розряд. Для оплати праці службовців застосовують штатно-окладну систему. При цьому складають штатний розпис, де вказується:

- перелік посад;
- чисельність працівників за кожною посадою;
- розміри місячних окладів.

Для бюджетних організацій введена Єдина тарифна сітка (ЄТС). Тарифікацію робіт проводять за Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників (ЄТКД).

Система, моделі та методи мотивації праці. Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

Мотивація – це процес стимулювання окремої людини (або групи) до діяльності, спрямований на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації (підприємства). Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідомо поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

Вплив керівної підсистеми підприємства на чинники поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуальної психології, що визначає вчинки кожного працівника,

а й колективної психології певних груп працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як імовірного процесу: те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатofакторних моделей мотивації, у яких остання стає функцією потреб, очікувань і сприймання працівниками справедливості винагороди. Отже, результативність діяльності конкретного працівника зумовлюється передовсім індивідуальними можливостями та особистою заінтересованістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях.

До факторів, котрі зумовлюють поведінку працівника, які треба враховувати в практиці мотивації його трудової діяльності, належать передовсім такі: фізичний тип особистості, рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо. Щодо колективної психології, то формування дієвої системи мотивації спирається на постійний аналіз і вдосконалення відносин між: роботодавцями та найманими працівниками; керівниками та їхніми підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції (рис. 2).

Окрім загальнозживаної класифікації методів мотивації (рис. 3), їх можна поділити ще й на індивідуальні та групові, а також на зовнішні – винагороди, що надходять ззовні, та внутрішні – винагороди, що надаються самою працею (почуття значущості праці, самоповаги тощо).

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.



Рис. 2. Концептуальні характеристики моделей мотивації трудової діяльності

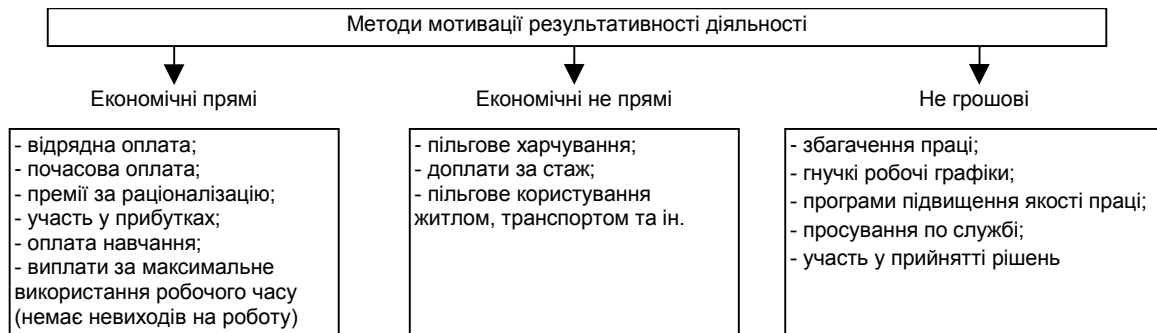


Рис. 3. Класифікація методів мотивації

IV. Висновки

1. Тарифна система є основою організації оплати праці, 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 за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

2. Установлено, що система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

3. Доведено, що для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є

джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання.

4. Приведено концептуальні характеристики моделей мотивації трудової діяльності, на їх основі побудована класифікація методів мотивації.

Список використаної літератури

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : Инфра – М, 1996. – 284 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 342 с.
3. Богиня Д.П. Трудовой менталитет у системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. – 256 с.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грешнова. –

2-ге вид. стер. – К.: Знання – Прес, 2006. – 301 с.

Г.А. Семенов. – Запорожье : ЗГИА, 2000. – 195 с.

5. Семенов Г.А. Организация труда в период перехода к рынку : монография /

Стаття надійшла до редакції 12.04.2012 р.

Закаблук А.А. Тарифная система, модели и методы мотивации труда

Рассмотрены тарифная система, модели и методы мотивации труда в условиях системной трансформации экономики. Приведена классификация методов мотивации и даны концептуальные характеристики моделей мотивации трудовой деятельности.

Ключевые слова: тарифная система, модели, методы, мотивация труда, классификация.

Zakabluk A. Tariff system, models and methods of motivation of work

Models and methods of motivation of work in the conditions of system transformation of economy are considered tariff system. Classification of methods of motivation is given and are given conceptual characteristics of models of motivation of labor activity.

Key words: tariff system, models, methods, motivation of work, classification.