

УДК 338.45:32

Г.О. Закаблук

аспірант
Класичний приватний університет**УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ЗА МОТИВАЦІЙНИМ ТА СТИМУЛЮЮЧИМИ МЕХАНІЗМАМИ**

Розглянуто форми та системи оплати праці, запропоновано додаткові види преміювання, показано взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва. Зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм і систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

Ключові слова: форми і системи оплати праці, преміювання, ефективність виробництва, мотивація.

I. Вступ

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що є одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління.

Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість. Низька заробітна плата, затримка її виплати негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків. Тому цілями і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, регулюючої та стимулюючої функції заробітної плати.

Але для того, щоб розробити шляхи реформування системи оплати праці, необхідно насамперед розглянути негативні моменти цієї ситуації. Чинні системи оплати праці мають ряд недоліків. Головний недолік полягає в тому, що заробітна плата погано, а нерідко взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці.

Першим завданням у реформуванні оплати праці за стимулюючим механізмом має бути підвищення реальної заробітної плати до вартості робочої сили. Щоб робоча сила як товар оплачувалася за своєю реальною вартістю, необхідно узгодити мінімальну заробітну плату з прожитковим мінімумом, а потім – зі споживацьким бюджетом. Це має бути зафіксовано в колективно-договірних рішеннях і неухильно виконуватися усіма сторонами, що підписали угоду. Вирішувати таке завдання можна тільки на основі вихо-

ду із соціально-економічної кризи і підвищення ефективності виробництва.

Вирішення питань рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтувати на мінімальний споживацький бюджет, обчислений диференційовано стосовно категорії працівника, видів виробництва. Для цього необхідно визначити найбільш ефективні системи оплати праці для окремих категорій працівників із урахуванням ефекту її застосування на прибуткових підприємствах:

- для робітників основного виробництва доцільна відрядно-преміальна оплата праці; недоцільними є погодинна проста, відрядна колективна, погодинна преміальна;
- для робітників допоміжного виробництва доцільна погодинно-преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільні акордна, відрядна (всі форми);
- для службовців доцільна погодинна преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільна відрядна (всі форми);
- для професіоналів, фахівців та керівників доцільна погодинна преміальна оплата праці.

Визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції [2, с. 104–105].

Усунення великої диференціації в галузі праці за категоріями працівників – друге завдання при реформуванні системи оплати праці і відновлення стимулюючої функції [3, с. 34–35].

Необхідно подолати диференціацію, що посилюється в оплаті праці, шляхом встановлення та підтримання раціональних пропорцій щодо оплати простої і складної праці; праці, що вимагає високого рівня кваліфікації. У зв'язку із цим виникає питання про роль і місце тарифної системи в оплаті найманої праці.

У ринковій економіці система співвідношень у ставках і окладах залежно від складності, умов і значущості сфер застосування праці є невід'ємною складовою всієї системи організації заробітної плати.

Однією з найважливіших функцій держави має залишатися розробка рекомендацій, що мають силу законів, і підзаконних актів, про умови регулювання доходів у нерозривній єдності з регулюванням цін; принципи формування системи мінімальних споживацьких бюджетів; створення форм соціальної підтримки і адаптації населення. Вирішенню цих завдань має бути підпорядковане централізоване регулювання організації і диференціації оплати праці. Що стосується безпосередньо чинних систем оплати праці, то вони мають створюватися так, щоб забезпечити об'єднання, а не роз'єднання працівників у рамках підприємства, стимулювати співпрацю, а не конфлікти між працівниками [1, с. 53–54].

II. Постановка завдання

Мета статті – вдосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційними та стимулюючими показниками.

III. Результати

Сучасний етап економічної кризи в Україні вимагає нових підходів у формуванні системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Так, показники рівня життя населення за 2009–2012 рр. засвідчують, що знижується частка заробітної плати у структурі доходів населення, посилюється необґрунтована міжрегіональна й міжгалузева диференціація із заробітної плати. Структура оплати праці розбалансована: надтарифна частина заробітної плати на багатьох підприємствах перевищує базову тарифну частину, порушені пропорції в оплаті праці працівників підприємства.

Ринкова економіка істотно змінила уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку.

Тому, вибір форми та системи оплати праці в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації та організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення, а також дає змогу правильно обрати форми та системи заробітної плати, які враховують особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, що є ефективним організаційним засобом і значним мотивувальним фактором.

Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, які можна застосовувати в цих економічних і виробничих умовах. Після аналізу підприємства ВАТ «Запоріжжяобленерго» вирішено відокремити важливу стимулюючу роль, яку відіграє преміювання. Для підсилення її дії необхідно, у першу чергу, визначити цілі преміювання, тобто встановити, яку мету має підприємство, коли вводиться преміювання. На нашу думку, в умовах ринкової економіки такими цілями можуть бути:

- зростання фізичного обсягу продукції;
- зростання продуктивності праці;
- зниження витрат на одиницю виробленої продукції;
- зростання суми доходів і прибутку;
- економія усіх видів витрат;
- підвищення культури праці.

Але після проведеного аналізу ми вважаємо за доцільне, крім запропонованих видів преміювання, ввести такі види преміювання:

- 1) одноразова винагорода за результатами праці за рік;
- 2) преміювання за інші досягнення в роботі.

Зауважимо, що одноразова винагорода за результатами праці за рік виплачується залежно від стажу роботи і розміру середньомісячної заробітної плати при умові якісного виконання планових показників.

При стажі роботи менше, ніж три роки, винагорода за результатами праці за рік не виплачується. Для цього була розроблена шкала розмірів винагород, враховуючи стаж роботи працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Приблизна шкала розмірів винагород за рік при відповідному стажі роботи працівників

Стаж безперервної роботи на підприємстві	Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати (для всіх працівників)
До 3	Не виплачується
Від 3 до 5	25
Від 5 до 10	30
Від 10 до 15	35
Понад 15	40

Важливо, що для керівників організації розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фон-

ду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максималь-

ного розміру 0,75 посадового окладу в розрахунку на місяць. Максимальні премії для керівників, а також для спеціалістів і службовців не повинні перевищувати 2,5 посадових оклади за рік. Преміювання спеціалістів, службовців та робітників доцільно здійснювати, виходячи з конкретних завдань, що стоять перед ними.

Показники преміювання мають бути такими, щоб вони реально залежали від трудових зусиль працівників, а загальний розмір премії – від виконання та перевиконання завдань.

На наш погляд, для визначення ступеня ефективності вибраної преміювальної системи треба проаналізувати всі її елементи, визначити оптимальну величину кожного з них з урахуванням особливостей своєї організації.

Важливим показником ефективності системи преміювання є співвідношення реально одержаного ефекту в результаті дій тієї чи іншої системи преміювання і додаткових витрат, які несе організація у зв'язку з виплатою премій.

Згідно із цим показником, ефективною можна вважати будь-яку систему преміювання, у результаті використання якої встановлюється додатковий результат діяльності, за своєю величиною більший за премію, що виплачується за досягнення.

Критерій ефективності виражається в такому вигляді:

$$E_{\partial} \geq P_{\partial}, \quad (1)$$

де E_{∂} – економічний ефект, одержаний у результаті дії цієї системи преміювання, грн;

P_{∂} – сума премій, що виплачується робітникам за досягнення чи збереження на визначеному рівні показників преміювання, грн.

Різниця між ними буде становити в такому разі додатковий чистий дохід організації або абсолютну ефективність системи преміювання:

$$E_{\text{аб}} = E_{\partial} - P_{\partial} \geq 0, \quad (2)$$

де $E_{\text{аб}}$ – абсолютний економічний ефект системи преміювання.

У кожному конкретному випадку додержання загального критерію ефективності системи преміювання ($E_{\partial} \geq P_{\partial}$) досягається в результаті економічного обґрунтування вибору:

1) показників, умов і нормативів преміювання;

2) рівня показників, який має бути досягнутий при вибраних нормативних заохоченнях.

При цьому необхідно по-різному підходити до оцінювання системи заохочення за кількісними та якісними показниками.

Слід відзначити, що ефективність систем преміювання значною мірою залежить від того, наскільки правильно розроблені й взаємопов'язані з умовами виробництва діючі в організації положення про преміювання.

Також вважаємо за доцільне аналізувати діючі системи преміювання, оскільки це значною мірою дає змогу підвищувати ефективність виробництва, результативність праці кожного працівника на своєму робочому місці, що, у свою чергу, забезпечить взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва (табл. 2).

Таблиця 2

Взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва

Виробничі завдання	Рішення
Зв'язок заробітної плати зі зростанням продукції	Розподіл колективного заробітку. Удосконалення механізму розподілу прибутку. Система матеріального стимулювання за колективними заохочувальними й індивідуальними доплатами. Надбавки за знання. Зниження надбавок у міру зростання рівня життя
Економія фонду заробітної плати	Виплати більших премій замість щорічного збільшення окладів. Створення подвійної шкали заробітної плати
Підвищення дисципліни та самовідданості працівників	Покращення обміну інформацією між різними рівнями управління. Реалізація програм зберігання робочих місць
Зменшення відмінностей між робітниками різних рівнів управління	Переведення на оклади всіх працівників. Скорочення надбавок до заробітної плати керуючих працівників

Сьогодні, коли тяжка економічна ситуація ускладнює забезпечення високої оплати праці на підприємствах, особливе значення слід приділяти нематеріальному стимулюванню, створювати гнучку систему пільг для працівників, у тому числі:

- визнавати цінність працівника для підприємства, надавати йому творчу свободу;
- використовувати гнучкий графік роботи, неповний робочий тиждень;

- надавати кошти для відпочинку, забезпечувати безкоштовними путівками;
- надавати кредити на купівлю житла.

Збільшення річного виробітку одного працівника залежить від безлічі факторів:

- кількості робітників;
- кількості промислово-виробничого персоналу; кількості календарних днів у поточному році;
- кількості вихідних і святкових днів у році;

- кількості днів простоїв (у розрахунку на одного робітника за рік – тут і далі);
- кількості лікарняних днів;
- кількості днів відпусток;
- кількості цілих днів понаднормових робіт;
- кількості днів роботи у вихідні та святкові дні;
- кількості годин, що скорочують робочий день у передсвяткові дні, перелічені у дні;
- суми технологічних, технічних та інших спеціальних перерв;
- повної, базової, законодавчо встановленої тривалості робочого дня;
- часового виробітку одного робітника при планових цінах і плановій структурі виробництва;
- зміни погодинного виробітку, пов'язаного зі зміною цін відносно планових;
- зміни погодинного виробітку, пов'язаного зі зміною структури виробництва відносно планової.

Розрахуємо вплив факторів за формулою. Його можна проводити різними способами.

У цьому випадку вплив факторів на середньорічний виробіток встановимо способом абсолютних різниць.

У 2010 р. порівнянню з 2009 р.:

$$\Delta P_{\text{Вп}} = (P_{2010} - P_{2009}) \times D_{2009} \times T_{2009} \times C_{2009} = (0,91 - 0,91) \times 191 \times 7,39 \times 2,68 = 0 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Вд}} = (D_{2010} - D_{2009}) \times P_{2010} \times T_{2009} \times C_{2009} = (199 - 191) \times 0,91 \times 7,39 \times 2,68 = 144,18 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Вт}} = (T_{2010} - T_{2009}) \times D_{2010} \times P_{2010} \times C_{2009} = (7,59 - 7,39) \times 199 \times 0,91 \times 2,68 = 97,06 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Всв}} = (C_{2010} - C_{2009}) \times P_{2010} \times D_{2010} \times T_{2010} = (2,54 - 2,68) \times 0,91 \times 199 \times 7,59 = -192,43 \text{ тонн};$$

Всього: +48,81 тонн.

У 2011 р. порівнянню з 2010 р.:

$$\Delta P_{\text{Вп}} = (P_{2011} - P_{2010}) \times D_{2010} \times T_{2010} \times C_{2010} = (0,91 - 0,91) \times 199 \times 7,59 \times 2,54 = 0 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Вд}} = (D_{2011} - D_{2010}) \times P_{2011} \times T_{2010} \times C_{2010} = (213 - 199) \times 0,91 \times 7,59 \times 2,54 = 245,61 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Вт}} = (T_{2011} - T_{2010}) \times D_{2011} \times P_{2011} \times C_{2010} = (7,8 - 7,59) \times 213 \times 0,91 \times 2,54 = 103,39 \text{ тонн};$$

$$\Delta P_{\text{Всв}} = (C_{2011} - C_{2010}) \times P_{2011} \times D_{2011} \times T_{2011} = (2,62 - 2,54) \times 0,91 \times 213 \times 7,8 = 120,95 \text{ тонн};$$

Всього: +469,94 тонн.

У 2011 р. ми спостерігаємо інші зміни. Середньорічний виробіток збільшився на 103,39 тонн внаслідок збільшення середньої тривалості робочого часу, на 245,61 тонн – внаслідок збільшення кількості відпрацьованих днів та на 120,95 тонн – внаслідок збільшення середньоденного виробітку. Але, як і в 2010 р., незмінність частки робіт-

ників у загальній кількості працівників ніяк не впливає на рівень середньорічного виробітку.

Вищенаведені дані свідчать про те, що на підприємстві спостерігається зростання продуктивності праці. Але якщо б збільшилась частка робітників у загальній кількості працівників, то продуктивність праці була б ще вищою.

Отже, система матеріальної зацікавленості має будуватися як система інвестування працівників. Потрібний підхід, відповідно до якого оплата праці набуває функції інвестицій у робочу силу. Такі інвестиції значно ширші, ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їх джерело – це кінцевий дохід. Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, одержану за дипломом, а на рівень кваліфікації виконуваної роботи. Також можна відмовитися від погодинної оплати праці й платити працівникам заробітну плату за кваліфікацію, а не за кількість людино-годин, проведених на своєму робочому місці. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, а здатність брати участь у вирішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

Для робітників заохочення ініціативи й творчості має виступати як оплата "за заслуги" або "за особистий внесок". Оцінка заслуг або особистого внеску встановлюється за допомогою критеріїв, що розробляються самим підприємством. Хоча оплата праці за особистий внесок дещо суперечить колективному характеру праці, її все ж таки можна застосовувати для оцінювання кваліфікації працівника, враховуючи при цьому загальний внесок. Колективізм має бути принципом формування заохочення праці [4, с. 84–87].

Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних і стимулюючих механізмів формування та розподілу фонду оплати праці має ґрунтуватися на:

- максимальному залученні до підвищення ефективності виробництва наявних людських ресурсів підприємства, що дасть змогу заощадити фінансові ресурси, які використовуються для сплати стороннім підприємствам (організаціям, установам);
- застосуванні більш гнучких форм оплати праці, які об'єктивно відображають витрачені зусилля працівника;
- встановленні найбільш доцільної системи оплати праці для кожної категорії промислово-виробничого персоналу;

- виборі ефективних форм матеріального стимулювання працівників як за критеріями, так і за досягнення ними відповідних показників фінансово-господарської діяльності;
- обґрунтуванні формування та розподілу компенсаційної частки фонду оплати праці (ФОП) на засадах підвищення стимулюючого значення основної заробітної плати;
- максимальному наближенні розміру заробітної плати до якості продукції, що виробляється, на всіх етапах процесу виробництва (зокрема, працівників служб відділу технічного контролю підприємства);
- підвищенні ступеню забезпечення “прозорості” процесу заохочення працівників за економію наявних ресурсів підприємства на засадах вдосконалення колективно-договірного регулювання;
- стимулюванні до підвищення рівня кваліфікації працівниками з метою комплектації підприємства високоякісним кадровим потенціалом [5, с. 108–109].

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання:

- зміни типу економічної системи;
- максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки;
- розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища;
- оптимізація структури витрат виробництва;
- послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Таким чином, зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм і систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

Реформування оплати праці має органічно поєднуватись із загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з дальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

Отже, якщо підприємство зацікавлене, щоб процес змін в оплаті праці був послідовним та прозорим, неможливо також приймати рішення без попереднього проведення досліджень результатів роботи працівників. Таким чином, складові системи організації оплати праці є важливим компонентом забезпечення ефективності використання ро-

бочої сили та роботи підприємства в цілому, що становить основне багатство країни.

Таким чином, удосконалення організації оплати праці підвищує її мотивацію, продуктивність і впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема вдосконалення полягає в тому, що зміни в оплаті праці мають відбуватись на основі нормування праці. Для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідною є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем.

IV. Висновки

1. Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Особливістю перехідного періоду є те, що в умовах лібералізації соціально-трудова відносин держава практично перестала контролювати організацію оплати праці недержавних установ, а ринкові регулятори ще не запрацювали на повну силу, що призвело до того, що ці процеси набули значною мірою стихійного, безсистемного характеру.

2. Для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

3. Далі реформування оплати праці має органічно поєднуватись із загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з дальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

4. Таким чином, зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм і систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

Список використаної літератури

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – Мн.: Эконперспектива, 1997. – 498 с.
2. Закон України “Про господарські товариства” // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49.

3. Лук'янченко Н.Д. Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 4. – Т. 2. – С. 16–19.
4. Семенов А.Г. Стратегічні методи підвищення ефективності виробництва на підприємствах : монографія / А.Г. Семенов. – Запоріжжя : ГУ “ЗІДМУ”, 2006. – 376 с.
5. Економіка й організація інноваційної діяльності : навч. посіб. / І.І. Цигилик, С.О. Кропельницька, О.І. Мозіль, І.Г. Ткачук. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 03.03.2013.

Закаблук А.А. Усовершенствование форм и систем оплаты труда по мотивационным и стимулирующим механизмам

Рассмотрены формы и системы оплаты труда, предложено дополнительные виды премирования, показана взаимосвязь оплаты труда с эффективностью производства. Рост реальной заработной платы в современных условиях экономической трансформации требует комплексного системного подхода к решению этого сложного задания – синхронного реформирования форм и систем оплаты труда, инвестиционно-инновационной, налоговой, денежно-кредитной систем, ценообразования, политики доходов и занятости населения.

Ключевые слова: формы и системы оплаты труда, премирование, эффективность производства, мотивация.

Zakabluk A. Improvement of forms and compensation systems on motivational and stimulating mechanisms

Forms and compensation systems are considered, it is offered additional types of awarding, the interrelation of compensation with production efficiency is shown. Real wage growth in modern conditions of economic transformation demands integrated system approach to the solution of this difficult task – to synchronous reforming of forms and compensation systems, investment-innovative, tax, monetary and credit systems, pricing, policy of the income and population employment.

Key words: forms and compensation systems, awarding, production efficiency, motivation.