

УДК 331.2.(477)

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ**Кравченко О.В.**

Черкаський державний технологічний університет

Досліджено заробітну плату в організації системи матеріального стимулювання. Розглянуто особливості систем і форм оплати праці. Визначено проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці.

The salary in the organization of material encouragement system is investigated. The characteristics of systems and the forms of labour remuneration are considered. The problems of the labour remuneration organization and the ways of its improvement are determined.

Постановка проблеми. У ринковій економіці одним з основних резервів зростання ефективності виробництва є формування потужного кадрового потенціалу та вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємства, спрямованого на підвищення результативності їх діяльності, шляхом створення ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації праці.

Мотивація може значно впливати на соціально-економічний розвиток як рушійна сила, що спонукає людину усвідомлено прагнути до виконання певних дій, задоволення певних потреб, успіху. Тому вивчення проблем мотивації має таке важливе значення, а також дає змогу розробити ефективну політику в сфері праці з метою підвищення її продуктивності.

Створення організаційно-економічного механізму матеріального стимулювання має відбуватися на засадах посилення зацікавленості працівників у підвищенні результативності та якості діяльності.

Провідну роль у мотивації відіграє оплата праці. Тому пошук шляхів удосконалення організації оплати праці на сьогодні є досить актуальним.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження проблем оплати праці в організації системи матеріального стимулювання висвітлено в працях таких науковців: А. Гречан, О. Єськов, Г. Завіновська, А. Колот, К. Крищенко, В. Савельєва та ін., але, незважаючи на це, на сьогодні багато питань оплати та стимулювання праці залишаються маловивченими.

Мета статті – дослідження заробітної плати в організації системи матеріального стимулювання праці.

Виклад основного матеріалу. Мотивація – це процес спонукання працівників до ефективної та продуктивної праці, рушійна сила піднесення трудової активності працівників, отже, може значно впливати на соціально-економічний розвиток. Провідна роль в процесі мотивації належить потребам людини, які поділяються на три основні групи: матеріальні, трудові та статусні. Найбільш вагомим для людини є задоволення матеріальних потреб. Але навіть найкращі умови діяльності не здатні створити сильної трудової мотивації. Вони можуть лише тимчасово активізувати працівника, але згодом, коли людина не має надії на поліпшення матеріального становища, вона зменшує трудові зусилля. Отже, мотивацію трудової діяльності, насамперед, необхідно спрямовувати на задоволення матеріальних потреб, активізацію матеріального інтересу працівників. Разом з тим, не можна недооцінювати значення трудових і статусних чинників, що за певних обставин можуть стати більш вагомими, ніж матеріальні.

Високий рівень заробітної плати на підприємстві сприяє зниженню плинності кадрів, що дає змогу скоротити витрати на пошук та навчання персоналу, дає можливість залучення кваліфікованих та досвідчених працівників, а також стимулює підвищення якості робочої сили. В цьому випадку заробітна плата виступає чинником активізації ефективності трудової діяльності та показником стабільності підприємства. Ще Г. Форд вважав: "Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке" [8].

Заробітна плата як основна форма доходу найманих працівників та основа їх добробуту відіграє провідну роль у матеріальній мотивації і є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора. На думку Єськова О.Л. та Савельєвої В.С. [7], заробітна плата являє собою компенсацію трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією. Вони визначають завдання організації системи оплати праці в диференціації розмірів заробітної плати, яка має мотивувати працівників до ефективної праці та бути економічно виправданою відповідно до цінності результатів їхньої роботи.

К. Крищенко розглядає двоєдину сутність заробітної плати: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає зовнішньою щодо підприємства, з другого боку, – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [4].

Для досягнення найвищого рівня матеріальної мотивації необхідно створити організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску працівників, сформувати параметри заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці. Основною складовою зазначеного механізму є організація системи оплати праці на підприємстві.

А. Колот пропонує таке визначення системи оплати праці: "...чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці й міру її оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженої між працівником і роботодавцем ціни послуг робочої сили" [3]. Організація системи оплати праці на підприємстві має бути побудована на принципі єдності мети роботодавця та працівників у підвищенні ефективності трудової діяльності, спрямованої на максимізацію прибутку. Вона повинна поєднувати тарифну систему та нормування праці, а також відображати залежність заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів. При створенні системи оплати праці на підприємстві необхідно враховувати специфіку виробництва та етапи його розвитку, цілі та завдання діяльності, а також низку зовнішніх факторів.

За ознаками, що характеризують міру праці, можна виділити такі форми заробітної плати: почасова форма оплати праці – при використанні кількості відпрацьованого робочого часу як міри праці та відрядна – при використанні кількості виготовленої продукції (наданих послуг) як міри праці.

В умовах ринкової економіки вибір форми оплати праці повинен здійснюватися на засадах економічної доцільності: у разі необхідності стимулювання збільшення виробітку продукції й скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці, за умови відсутності негативного впливу на якість продукції і реальної можливості застосування технічно обґрунтованих норм, при наявності у працівників реальної можливості збільшення виробітку понад встановлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва та за економічної доцільності розроблення норм праці та обліку виробітку працівників є доречним застосування відрядної форми оплати праці. В іншому разі доцільно застосовувати почасову форму оплати праці.

Залежно від оцінки результатів праці можна виділити колективні (спрямовані на оцінку праці колективу) та індивідуальні (спрямовані на оцінку праці окремого працівника) системи оплати праці. Щоб уникнути узагальнення результатів праці при колективній оцінці, необхідно також враховувати результати внеску окремих працівників. Це можливо за допомогою розрахунку коефіцієнтів трудового внеску або коефіцієнтів трудової участі працівників [6].

На підставі вивчення результатів досліджень вітчизняних та закордонних науковців можна виділити основні системи оплати праці:

- 1) традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні;
- 2) нові (інноваційні) – диференційовані (гнучкі тарифні і безтарифні), контрактні, системи вічного найму;
- 3) комбіновані – що включають елементи кількох систем оплати праці.

Виконання заробітною платою стимулюючої функції, насамперед, залежить від прийнятої на підприємстві системи оплати праці, головними вимогами до якої є врахування інтересів як працівника, так і роботодавця шляхом забезпечення необхідного рівня заробітної плати при максимальному зниженні її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростанням ефективності діяльності підприємства.

Організаційно-економічний механізм побудови оплати праці, з метою набуття найбільшої заохочувальної властивості, має спонукати працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску, забезпечувати прямий, безпосередній зв'язок трудового внеску і розміру винагороди за результати праці, а також сприяти досягненню інтересів роботодавців і працівників. Діюча на підприємстві система матеріального стимулювання повинна бути прозорою та зрозумілою для працівників.

Необхідно звернути увагу й на зовнішні чинники, що впливають на мотивацію трудової діяльності, а саме: диференціацію доходів населення та розмір частки заробітної плати в сукупних доходах працюючих. З огляду на досвід економічно розвинених країн зазначимо, що вони підтримують на досить високому рівні частку заробітної плати в сукупних доходах населення, забезпечуючи таким чином піднесення стимулюючої ролі заробітної плати. Адже чим більше вирішується необхідних для життя потреб за рахунок заробітної плати, тим вища її стимулююча функція. В Україні в 2007 році частка заробітної плати в сукупних доходах населення становила 44,8 %, в 2008 році відповідно – 42,4 % [9]. Як бачимо, спостерігається тенденція зменшення питомої ваги заробітної плати в сукупному доході населення, що не є позитивним з позиції мотивації праці.

Як показує дослідження чинників часткової втрати заробітною платою відновлювальної та стимулюючої функції, виконане О.В. Гамовою [1], тенденція зниження стимулюючої функції заробітної плати пов'язана з невідповідністю останньої потребам працівника. На сьогодні в Україні ми маємо та-

кий низький рівень заробітної плати, на відміну від економічно розвинених країн, що навіть її підвищення в основному не приводить до посилення мотивації праці. Номінальна заробітна плата залишається на досить низькому рівні.

Дані статистичної звітності свідчать про надмірну диференціацію рівня оплати праці, що спостерігається за видами економічної діяльності та за регіонами. Так, різниця між найвищим та найнижчим рівнем заробітної плати за видами діяльності становила 4,3 разу, а за регіонами – 2,3 разу [9]. Така ситуація не сприяє підвищенню стимулюючої функції заробітної плати.

Останнім часом економіка нашої держави перебуває в кризових умовах, що є однією з головних причин зниження стимулюючої функції заробітної плати, адже існує прямий зв'язок між рівнем заробітної плати та рівнем заінтересованості працівників в ефективній праці. Спостерігається спад економіки, що призводить до застосування адміністрацією підприємств вимушених неоплачуваних відпусток та режиму скороченого дня (тижня). Це, в свою чергу, веде до зменшення кількості відпрацьованого робочого часу та зниження рівня заробітної плати. Має тенденцію до зростання сума заборгованості з виплати заробітної плати, що упродовж січня-листопада 2008 року зросла на 159,7 %, або на 1068,0 млн грн і на 1 грудня становила 1736,7 млн грн [9]. Наслідком цих процесів є зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати.

З метою покращення ситуації, насамперед, необхідно впровадження державної політики підвищення заробітної плати на засадах стабілізації економіки, зростання конкурентоспроможності виробництва та підвищення продуктивності праці.

Політика держави щодо встановлення мінімальної заробітної плати повинна бути зваженою та спрямовуватися на ефективність зростання заробітної плати. Також потребують перегляду та вдосконалення система оподаткування доходів громадян та ставки податків і відрахувань з доходів підприємств. З метою усунення надмірного рівня диференціації оплати праці необхідно запровадити такі умови, які б гарантували однаковий рівень заробітної плати за виконання однакової роботи працівниками однакової кваліфікації.

На рівні підприємств необхідне проведення ряду організаційно-економічних заходів, спрямованих на пошук шляхів підвищення рівня заробітної плати та посилення її стимулюючої функції. Для цього необхідно нарощувати обсяги виробництва та капіталу; підвищувати продуктивність праці; здійснювати заходи щодо покращення якості робочої сили шляхом удосконалення професійного навчання та підвищення кваліфікаційного рівня працівників; ліквідувати заборгованість з виплати заробітної плати; виключити можливість марнотратства та запровадити системи матеріального заохочення ресурсозбереження. Також необхідно удосконалювати системи оплати праці з метою набуття ними найбільшої стимулюючої функції шляхом встановлення прямої залежності оплати праці від результатів праці і внеску в результати діяльності виробництва.

Висновки. Отже, в процесі дослідження ми дійшли висновку, що заробітна плата посідає чільне місце в системі мотивації працівників до ефективної праці. Для досягнення максимального стимулюючого ефекту оплати праці на підприємстві необхідно відпрацювати організаційно-економічний механізм побудови системи оплати праці на засадах прямої залежності винагороди від ефективності праці, використовуючи при цьому інноваційні технології. Удосконалення організації оплати праці в контексті формування ефективної заробітної плати сприятиме підвищенню якості робочої сили та її мотивації до ефективної праці.

В економіці України в сучасній організації оплати праці існує багато проблем, які необхідно вирішувати як на рівні підприємств, так і на рівні держави з метою покращення соціально-економічного розвитку, підвищення рівня життя та зростання добробуту людей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3 (81).
2. Гречан А. Особливості застосування інноваційних систем оплати праці на промислових підприємствах // Інвестиції: практика та досвід. – 2007. – № 13.
3. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8.
4. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2007.
6. Колот А. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1998.
7. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: ВД "Професіонал", 2005.
8. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989.
9. <http://www.ukrstat.gov.ua>