

Коваленко О.В., д.е.н., професор
зав. кафедри економіки підприємства

Привалова К.В.

Запорізька державна інженерна академія
ekprivalova@yandex.ru

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. У статті розглянуто основні принципи організації оплати праці на підприємстві та запропоновані перспективні напрямки вдосконалення системи оплати праці на підприємстві.

Коваленко Е.В., Привалова Е.В. Усовершенствование системы оплаты труда на предприятии. В статье рассмотрены основные принципы организации оплаты труда на предприятии и предложены перспективные направления совершенствования системы оплаты труда на предприятии.

Kovalenko O., Privalova K. Perfection of the system of payment of labour on an enterprise. In the article basic principles of organization of payment of labour are considered on an enterprise and perspective directions of perfection of the system of payment of labour are offered on an enterprise.

Вступ. Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності та підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення.

Ефективність праці значною мірою визначається діючою системою оплати праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників до підвищення ефективності виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Постановка проблеми: Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує

основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Організація оплати праці - це одна з найболючіших проблем трудових відносин. Від її оптимального розв'язання багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства загалом. Питання проблеми організації оплати праці та шляхи її вдосконалення в умовах ринку широко вивчали багато вчених, серед яких М.П. Войнаренко [1], О.В. Герасименко [2], Ю., Г.В. Осовий [3], І.І. Парфьонова [4] та ін. Ці вчені дослідили практику організації оплати праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі організації оплати праці та матеріального стимулювання цих категорій. Вони запропонували також нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації оплати праці з урахуванням розвитку економіки, змін у господарській діяльності.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення результатів праці, всі системи поділяються на дві групи, які називаються формами заробітної плати. Різниця між формами і системами оплати праці полягає в способах обчислення заробітку і в рівнях залежності від кількісних і якісних результатів праці не тільки самого працівника, а й організації (фірми) в цілому [5, с. 191].

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці: відрядна, погодинна і тарифна.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів України про працю основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [6, с. 6].

Відрядна оплата праці (Piece-rate pays of labour) – це оплата праці за кількість виготовленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від її результатів. Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в таких випадках, коли: є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт; є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена; одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є "вузьким" місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах; застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції; існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо: погіршується якість продукції; порушуються технологічні режими; погіршується обслуговування устаткування; порушуються вимоги техніки безпеки; перевитрачаються сировина і матеріали.

Різновиди відрядної оплати праці: відрядно-преміальна, непрямовідрядна, відрядно-прогресивна, колективна відрядна (бригадна), акордна

система оплати праці.

Погодинна оплата праці (Hour payment of labour) – це оплата праці за відпрацьований час. Ця форма має такі системи:

Проста погодинна, погодинно-преміювальна, система посадових окладів. Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо: на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом; функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу; витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі; кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним; якість праці важливіша за її кількість; робота є небезпечною; робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна за навантаженням; на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є недоцільним для підприємства; збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості.

Тарифна система (Tariff system) являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньо заводському розрізах. Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і народногосподарське значення, відбивати якість праці в заробітній платі.

У тарифній системі відображені питання поділу праці робітників за професіями, фахом і кваліфікацією.

Оплата праці керівників і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів. Розподіл працівників за посадами здійснюється за допомогою Єдиної номенклатури (переліку) посад і Кваліфікаційного довідника посад керівників і службовців. У довіднику відображені кваліфікаційні характеристики за кожною посадою, які складаються з трьох розділів: посадові обов'язки, професійні знання, кваліфікаційні вимоги. Схема посадових окладів являє собою перелік посад на підприємствах відповідних галузей промисловості із зазначенням місячного посадового окладу або коефіцієнта. Цей метод розрахунку фонду оплати праці простий, зрозумілий робітниками, позитивно ними сприймається. Він припускає пряме ув'язування трудового внеску працівників з оплатою і просуванням службовими сходами.

Проте перелічені системи оплати праці не достатньо сприяють підвищенню ефективності господарської діяльності. Тому підприємства і організації в останні роки нерідко йдуть шляхом пошуку нетрадиційних методів в організації оплати праці. До переваг нетрадиційних систем оплати праці, безсумнівно, можна віднести їх простоту, доступність для розуміння механізму нарахування заробітку кожного працівника, що підвищує значущість стимулюючої функції заробітної плати.

Світ ще не вигадав кращого механізму управління персоналом, ніж методи матеріального стимулювання. Найважливішою стимул-реакцією до високопродуктивної праці в умовах ринкової економіки, є заробітна плата. У багатьох країнах Західної Європи, а також у США мотиваційні аспекти

управління персоналом компаній і фірм набули великого значення. Останніми роками, як на Заході, так і на багатьох підприємствах СНД, ці завдання успішно вирішують гнучкі безтарифні системи оплати праці.

Гнучкі – тому, що система може трансформуватися під практично будь-які завдання оперативного планування і стимулювання. Безтарифні – тому, що базові параметри заробітної плати – ставки, оклади, тарифи, мінімальні зарплати визначаються, виходячи з кон'юнктури ринку праці в регіоні, характеру, цілей і завдань бізнесу, кадрової політики керівництва фірми.

Для фірми, що працює в умовах ринку, всі параметри зарплати, що регламентуються законом (окрім її мінімального рівня), можуть мати лише рекомендаційний характер. Зрізних гнучких систем (оплати комісійними, преміювання "зірок", участь у власності та інше) оплата за досягнення вимірюваних результатів (грошові і натуральні показники, кількість вкладеної праці) користується найбільшою популярністю.

Комісійна система оплати праці встановлюється співробітникам, діяльність яких приносить організації прямий дохід. Це можуть бути рекламні агенти і та інші. Комісійна система може розраховуватися такими способами:

- відсоток від виручки;

(У загальному вигляді її можна представити у вигляді формули розрахунку: $\text{Заробітна плата} = \text{Виручка (дохід, отриманий від діяльності співробітника)} \times \text{Відсоток, що виплачується співробітникові}$).

- фіксований оклад + відсоток від виручки;

(У загальному вигляді її можна представити у вигляді формули розрахунку: $\text{Заробітна плата} = \text{Фіксований оклад} + \text{Виручка (дохід, отриманий від діяльності співробітника)} \times \text{Відсоток, що виплачується співробітникові}$).

- відсоток від виручки, але не менше від фіксованого окладу.

Згідно із законодавством, при комісійній системі оплати праці заробітна плата співробітника не може бути меншою за мінімальну заробітну плату за умови, що співробітник виконав трудові норми.

Система плаваючих окладів встановлюється не для конкретних співробітників, а для всього персоналу організації. У разі, коли оклади залежать від виручки організації, введення плаваючих окладів дозволяє забезпечити зацікавленість співробітників у здобутті організацією максимального прибутку і підвищити якість продукції, що випускається.

Формула розрахунку плаваючого окладу: $\text{Заробітна плата} = \text{Оклад співробітника} \times \text{Коефіцієнт підвищення (пониження) заробітної плати}$.

Коефіцієнти підвищення і пониження встановлює керівник організації своїм розпорядженням. Коефіцієнт залежить від виручки, отриманої організацією, і від суми грошових коштів, які організація направляє на виплату заробітної плати.

Інший варіант нарахування зарплати за системою плаваючих окладів полягає в тому, що за результатами аналізу роботи кожного підрозділу керівник своїм розпорядженням встановлює кожному співробітникові оклад індивідуально.

Розмір зарплати також може залежати від об'єму грошових коштів, які керівництво організації направляє на її виплату. Зарплата співробітника кількісно залежить від його кваліфікації, складності виконуваної роботи та якості витраченої праці.

Розмір заробітної плати співробітник і працедавець повинні погоджувати при укладенні трудового договору. Варто враховувати, що система плаваючих окладів допускає щомісячний перегляд фактичного рівня зарплати. З цієї причини, вибираючи систему плаваючих окладів, доцільно організувати її так, щоб зарплата співробітника могла змінюватися лише у бік підвищення. У внутрішніх документах організації слід врахувати:

- базовий розмір окладу, коефіцієнти підвищення окладу;
- показники, при виконанні яких оклад може змінитися.

Згідно із законодавством, незалежно від того, яку систему оплати праці застосовує організація, заробітну плату співробітникові слід виплачувати двічі на місяць. Інакше державна інспекція з питань праці має право притягнути організацію до відповідальності, оскільки такі дії є порушенням трудового законодавства. Фахівці радять, щоб уникнути порушень, необхідно в трудовому договорі оплати проміжних етапів роботи, заздалегідь домовившись, що основна частина зарплати нараховується по кінцевому результату [7].

Такі системи на практиці довели свою перевагу над традиційними схемами, оскільки тісний зв'язок зарплати співробітника з ефективністю його діяльності приносить дивіденди і йому, і компанії. Гнучкі системи підвищують прибутковість на 5-50%, а доходи співробітників – на 3-30% [8, с. 85].

Концепція гнучкої оплати праці все частіше витісняє необхідність внесення поправок на вартість життя, інфляцію і т. п., а значить, і на планове підвищення базових ставок.

На Заході гнучкі схеми оплати для топ-менеджерів використовуються впродовж багатьох десятиріч. Порівняно нова тенденція – поширення цієї практики на рядових працівників. Так, наприклад у США, їх використовує 72% компаній. Професійний підхід до такої форми оплати, за оцінками Асоціації американських менеджерів, скорочує плинність кадрів на 70-75% [8, с. 88].

Програми матеріального стимулювання впродовж останніх років перетворилися на досить складні системи, що враховують безліч чинників, закономірностей та інших змінних чинників.

У чому ж полягає гнучкість системи оплати праці і як її реалізувати на практиці?

По-перше, гнучка система повинна мотивувати працівників на виконання поставлених перед комерційною організацією мети і завдань у максимально короткі терміни, з найменшими витратами і високою якістю. При цьому в пріоритеті мають бути працівники висококваліфіковані та ініціативні.

По-друге, вона повинна стимулювати працівників у таких розмірах, щоб забезпечувати гідний рівень життя їм та їх сім'ям.

По-третє, вона має бути мобільною для того, щоб при зміні мети і завдань, що стоять перед організацією, положення на ринку, фінансового стану

організації її можна було б без особливих труднощів модифікувати до цих умов.

Гнучкі системи оплати праці дозволяють: підсилити мотиваційну функцію заробітної плати; стимулювати в необмежених розмірах високопродуктивну і ефективну працю; мобільно реагувати на зміни, що відбуваються як в економіці, так і на ринку праці; вибирати ті системи оплати праці, які б враховували економіку і фінансові можливості організації, її специфіку і особливості діяльності, але при цьому забезпечували б адекватний витрачений праці рівень заробітної плати; використання критерію "рівень попиту на працю" в комплексі показників оцінки робочого місця.

Сукупність вказаних чинників дозволяє отримати ефективний універсальний інструмент оцінки робочого місця (робочого завдання) і впорядкування відповідних рівнів заробітної плати, безпосередньо стимулюючий працівників діючих підприємств.

Висновки та пропозиції.

Нові підходи до системи оплати праці передбачають відмову від традиційних погодинних систем або оплати за коефіцієнтом складності і т. п., а також їх заміну на оплату праці, що складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, які залежать від індивідуальних результатів або ефективності роботи підрозділу (компанії).

Пошук і впровадження ефективної схеми мотивації в першу чергу залежить від компетентності менеджера з персоналу та менеджерів компанії, від їх теоретичної підготовки і практичних навичок. Зазвичай працівники невдоволені не стільки розміром заробітної плати, скільки її несправедливістю, відсутністю її зв'язку з результатами їх праці, відмінностями в співвідношенні зарплат фахівців різних підрозділів, суттєвою різницею в зарплаті однотипних фахівців на підприємствах одного регіону. Звідси – текучість кадрів, нестабільність колективів, втрати підприємства на навчання кадрів, що постійно оновлюються, і так далі.

Найгостріше проблеми матеріального стимулювання виявляються на малих і середніх підприємствах, де практично всі працівники виконують часом декілька різних за характером функцій, відповідають за вирішення відразу декількох завдань. Вони непогано обізнані про ринкову ситуацію з оплатою аналогічних фахівців і хочуть отримувати за свою працю справедливую і виправдану, на їх думку, заробітну плату.

Однією із принципових вимог до систем оплати на підприємствах є те, щоб вони забезпечували рівну плату за рівну працю. Це, у свою чергу, вимагає, щоб показники, що використовуються для обліку результатів праці, давали можливість оцінити як кількість, так і якість праці найманих працівників і встановити відповідні цими показниками норми кількості та якості праці.

Одна з найважливіших проблем організації заробітної плати - знайти механізм зацікавленості працівників, здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи дозволяють при їхньому раціональному застосуванні забезпечувати такий зв'язок. Разом з тим у кожній

організації є свої особливості та залежно від яких повинна розроблятися система оплати праці. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати.

Але при розробці систем оплати необхідно вирішити два основні завдання. По-перше, кожна система має спрямувати зусилля працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать отримання необхідного роботодавцеві виробничого результату: випуску потрібної кількості конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами. По-друге, кожна система оплати повинна надавати працівникові можливість для реалізації наявних у нього розумових і фізичних здібностей, дозволяти йому домагатися в робочому процесі повної самореалізації як особистості.

Список літератури:

1. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М.П. Войнаренко // Вісник ХНУ. – 2006. – № 5. – Т. 1. – С. 12–14.
2. Герасименко О.В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України / О.В. Герасименко // Формування ринкової економіки. – 2005. – Т. 1.
3. Осовий Г.В. Питання подальшого реформування системи оплати праці в Україні / Г.В. Осовий // Формування ринкової економіки. – 2005. – Т. 2.
4. Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні / І.І. Парфьонова // Фінанси України. – 2000. – № 4. – С. 122–123.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці [Електронний ресурс] : навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39>.
6. Заработная плата (С изм. и доп. по сост. на 15.01.2004 г.) : сборник нормативных документов / Сост.: В.Г. Сировец. – Х. : КОНУС, 2004. – 192 с.
7. Тагильцева Е.Д. Гибкие системы оплаты труда в России / Е.Д. Тагильцева // Предпринимательство. – 2009. – № 3.
8. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянова // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 83–88.

Ключові слова: відрядна оплата праці, погодинна оплата праці, тарифна система, гнучкі безтарифні системи оплати праці.

Ключевые слова: сдельная оплата труда, почасовая оплата труда, тарифная система, гибкие безтарифные системы оплаты труда.

Key words: piece-rate pays of labour, hour payment of labour, tariff system, flexible non-tariff systems of payment of labour.

Надійшла до редакції 01.05.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Грінько Т.В.