

УДК 338.45 : 658

В.А. КУЧИНСЬКИЙ, к.е.н., доц. НТУ «ХП», Харків

ПОБУДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Визначені недоліки вітчизняних систем заробітної плати, завдання, принципи та елементи організації оплати праці на підприємстві. Запропоновано підхід до побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві, який враховує продуктивність праці та ефективність використання ресурсів організації.

Определены недостатки отечественных систем заработной платы, задачи, принципы и элементы организации оплаты труда на предприятии. Предложен подход к построению эффективной системы оплаты труда на предприятии, который учитывает производительность труда и эффективность использования ресурсов организации.

The lacks of the domestic systems of earnings, task, principles and elements of organization of payment of labour, are certain on an enterprise. Offered approach to the construction of the effective system of payment of labour on an enterprise, which takes into account the labour productivity and efficiency of the use of resources of organization.

Ключові слова: заробітна плата, ефективність, організація, мотивація, продуктивність праці.

Вступ: У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності та господарювання, підвищення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу виробництва та продажу товарів та послуг, підвищення рівня техніки, освіти і професійної підготовки, удосконалення організації виробництва і праці.

Постановка задачі: Метою автора є визначення особливостей та розробка підходу до побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві.

Методологія: Методологічною основою виконаного дослідження є діалектичний метод, що дозволяє розглядати явища і процеси в динаміці. Теоретичною основою є сучасні концепції розвитку економіки, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем ефективності використання персоналу підприємства. Для дослідження існуючих підходів, обґрунтування авторських позицій використовувалися такі методи дослідження: системний підхід, проблемно-цільовий аналіз, абстрактно-логічний аналіз і синтез.

Результати дослідження: В Україні в сучасних умовах разом із загально-економічними змінами відбуваються певні зміни й у сфері оплати праці. Проте ці зміни відбуваються повільно і системи оплати праці мають такі недоліки:

- 1) розбіжності в розмірах заробітної плати працівників за рівнем кваліфікації;
- 2) низька частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;
- 3) деформоване співвідношення мінімального і максимального рівнів заробітної плати;
- 4) втрата тарифною зарплатою своєї стимулюючої ролі, недостатня тарифна частина в загальній заробітній платі;
- 5) недостатня залежність розмірів заробітної плати від кількості і якості праці;
- 6) невиконання мінімальною заробітною платою своїх функцій;
- 7) деформація співвідношення рівнів заробітної плати працівників фізичної і розумової праці.

Організація заробітної плати на підприємстві – це система її диференціації і регулювання за категоріями персоналу залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних і колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого заробітку за виконання норми праці.

Організація заробітної плати на підприємстві покликана забезпечити виконання трьох основних завдань:

- 1) забезпечити кожному найнятому працівнику належний рівень заробітної плати, який відповідає результатам праці і вартості послуг робочої сили на ринку праці;
- 2) забезпечити працедавцеві такий результат виробничої діяльності, який робить можливим відшкодування витрат і отримання прибутку;
- 3) досягнення необхідного компромісу між інтересами працедавця і найнятих робітників в питаннях розподілу доходу підприємства.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства.

Організації заробітної плати властиві певні принципи:

1. Оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості і якості витраченої праці. При цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом витрат праці в одиницю часу. Обсяг витрат праці виражається кількістю виробленої продукції або виконаних робіт певної якості. Якість праці

виражає ступінь складності самої праці, яка визначається певним рівнем кваліфікації, умовами праці, її значенням в економіці.

2. Надання самостійності підприємствам у виборі форм і систем оплати праці і визначенні її розміру. Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці (роботу) не повинна обмежуватися, водночас вона не може бути нижчою від установленої державою мінімальної заробітної плати.

3. Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності. Складніша, кваліфікованіша праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових витрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи. Цей принцип сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини. Вища оплата тяжкої праці порівняно з легкою, а також праці в умовах виробництва, які відрізняються від нормальних, забезпечує матеріальну компенсацію підвищених витрат праці і сприяє залученню працівників до непривабливих робіт.

4. Стимулювання підвищення технічного й організаційного рівня виробництва, зниження собівартості й підвищення якості продукції.

5. Забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати.

6. Посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці має бути таким, щоб забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

7. Ясність і простота. Зв'язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим і ясным, зрозумілим кожному працівникові. Це сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості робітників, фахівців, службовців у поліпшенні виробничих показників.

Основні принципи організації оплати праці здійснюються за допомогою таких її складових елементів, як система угод і договорів на різних рівнях економіки, а також через:

- 1) установлення норм трудових витрат, тобто нормування праці;
- 2) установлення норм оплати праці, а саме застосування тарифної системи, або системи пайової участі працівника у фонді оплати праці підприємства;

3) визначення системи оплати праці, тобто способу урахування при оплаті індивідуальних і колективних результатів праці;

4) установлення порядку змін в організації оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Кожний з елементів має точно окреслене призначення, проте вони взаємодіють між собою, що забезпечує за правильного їх застосування дійову систему матеріальної заінтересованості у досягненні певних виробничих показників.

Зв'язок заробітку працівників з кількісними і якісними результатами їхньої праці здійснюється за допомогою систем заробітної плати. Раціональний їх вибір і побудова сприяють забезпеченню матеріальної заінтересованості працівників у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції, що випускається, підвищенні її конкурентоспроможності, економії сировини, матеріалів тощо.

Під системою оплати праці слід розуміти організаційно-економічний механізм взаємозв'язку, що діє на підприємстві, між показниками, які характеризують міру праці і міру її оплати відповідно фактично досягнутих результатів праці. Система оплати праці, яка використовується на підприємстві, є, з одного боку, сполучною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з іншої – засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом встановлення залежності заробітної плати від кількості, якості праці і його результатів.

Рівень заробітної плати конкретних виконавців формується під впливом наступних чинників:

- 1) складність роботи (кваліфікація, відповідальність);
- 2) умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість);
- 3) кількість праці (відпрацьований час у межах норми, наднормовий час);
- 4) результати праці (виконання нормованих завдань, норм вироблення, якісних показників).

Правильне розуміння і повне урахування особливостей, змісту, функцій і принципів організації заробітної плати можуть сприяти побудові науково-обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці, які зацікавлять працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанні.

Для підвищення ефективності систем оплати праці на підприємствах пропонується: по-перше, створення єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників на основі створення і використання єдиної тарифної сітки (ЄТС); по-друге, застосування системи оплати праці на основі ЄТС, яка би

стимулювала підвищення продуктивності праці та ефективне використання ресурсів підприємства.

Пропонується використовувати систему заробітної праці, в якій індивідуальний розмір заробітку визначається за формулою:

$$ЗП = З_{\text{тар}} \times K_{\text{ПП}} \times \sqrt[n]{K_1 \times K_2 \times K_3 \dots K_n} + \text{Пр}'$$

де $Z_{\text{тар}}$ – заробітна плата у відповідності з ЄТС, грн.;

$K_{\text{ПП}}$ – коефіцієнт, що враховує продуктивність праці:

$$K_{\text{ПП}} = \text{ППф} / \text{ППн},$$

де ППф – фактична продуктивність праці;

ППн – нормативна продуктивність праці;

$K_1, K_2, K_3 \dots K_n$ – коефіцієнти, що враховують результати праці (наприклад: раціональне використання сировини, якість продукції, ефективність використання устаткування);

Пр – премія у відповідності з преміальними положеннями підприємства.

Таким чином у приведеній системі оплати праці існують три елементи:

- 1) базове значення заробітної плати, яке враховує обсяг виконуваних робіт, кваліфікацію працівника тощо;
- 2) приріст заробітної плати за перевиконання виробничих завдань;
- 3) рівень ефективності використання ресурсів організації.

Висновки: В результаті проведеного дослідження був розроблений підхід до побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві, який враховує продуктивність праці та ефективність використання ресурсів організації.

Список літератури: 1. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навч. посібник / *Г.Т. Завіновська.* – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с. 2. *Перерва П.Г.* Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. *П.Г. Перервы, Н.И. Погорелова, Г.В. Дюжева* – Харьков: НТУ „ХПИ”, 2006. – 588 с. 3. *Калина А. В.* Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / *А. В. Калина.* – К.: МАУП, 2004. – 272 с. 4. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. / *А.М. Колот* – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

Надійшло до редколегії 20.04.2012