

доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main/index>. 6. Кодекс законів про працю України, затверджений Верховною Радою України зі змінами від 4 липня 2013 року № 406-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kzot.srochno.ua>. 7. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с. 8. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – 2-ге вид., стер. – Х. : Консум, 2000. – 327 с. 9. Михайленков О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О. В. Михайленков // Агросвіт. – 2010. – № 2. – С. 46–48. 10. Річні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.211

**Петрусенко М. О.**

Студент 4 курса  
факультета економіки і права ХНЭУ ім. С. Кузнеця

## **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Аннотация. Рассмотрена сущность сдельной, повременной и смешанной оплаты труда, систематизированы их преимущества и недостатки, что способствует эффективной организации оплаты труда и обоснованному выбору отечественными предприятиями форм и систем оплаты труда.*

*Анотация. Розглянуто сутність відрядної, погодинної і змішаної оплати праці, систематизовано їх переваги і недоліки, що сприяє ефективній організації оплати праці та обґрунтованому вибору вітчизняними підприємствами форм і систем оплати праці.*

*Annotation. The essence of the piece-rate, time based and combined labour payment is studied. Advantages and disadvantages of these forms of payment are systematized which contributes to the effective organization of labour remuneration and reasonable selection of the forms and systems of labour remuneration by domestic companies.*

*Ключевые слова: труд, оплата труда, стимул, материальное стимулирование.*

Изучение и усовершенствование систем оплаты труда является неотъемлемой частью управленческой деятельности. Кроме того, знание условий организации оплаты труда и умение применять их на практике способствует повышению эффективности производственного процесса.

Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как: А. Маслоу, Ш. Риши, П. Мартин, Т. Соломандина, М. Семакина, М. Салун, В. Гриньова, О. Волгина, М. Армстронг [1 – 10].

Но несмотря на это, вопросы правильного выбора форм и систем оплаты труда предприятий остаются всегда актуальными в условиях действующей среды функционирования.

Целью данного исследования является формирование основных преимуществ и недостатков различных форм оплаты труда.

Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование, является стимулирование. Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или то, что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю [2, с. 10].

В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Роль данной формы стимулирования исключительно велика. Однако очень важно учитывать ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей [3, с. 123].

В настоящее время можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную, смешанную. Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

Преимущества и недостатки различных форм оплаты труда приведены в таблице.

Таблица

**Преимущества и недостатки различных форм оплаты труда**

Краткая характеристика	Преимущества	Недостатки
<b>Сдельная оплата труда</b>		
Производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки). Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работник заинтересован в увеличении выработки.</li> <li>2. Снижение издержек контроля за работником.</li> <li>3. Уменьшение риска у работодателя.</li> <li>4. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты – сигнал о желании работать производительно.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда.</li> <li>2. Практически любой работник (независимо от его репутации, здоровья и др.) может получить работу</li> </ol>	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В погоне за количеством работники перестают уделять внимание качеству продукции.</li> <li>2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля.</li> <li>3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма.</li> <li>4. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре</li> <li>5. Необходимы специалисты-нормировщики, документальное оформление норм.</li> <li>6. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда – выше текучесть кадров.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие колебаний в зарплате, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску.</li> <li>2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат.</li> <li>3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.</li> <li>4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее, однако возможна "проблема безбилетника"</li> </ol>
<b>Повременная оплата труда</b>		
Производится за фактически проработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную и повременную с нормированным заданием	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уменьшаются издержки контроля за качеством продукции.</li> <li>2. У работника выше чувство сопричастности к организации.</li> <li>3. Меньше текучесть кадров.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определенность и относительная стабильность заработка.</li> <li>2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях.</li> <li>3. Сплоченность в трудовом коллективе</li> </ol>	<p><b>Для работодателя:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте – у него отсутствуют стимулы к производительному труду.</li> <li>2. Существует необходимость в "надзирателе", который осуществляет контроль за процессом труда, за выработкой.</li> <li>3. Необходимость контроля за объемом выпуска увеличивает издержки фирмы.</li> <li>4. Работодатель рискует больше, чем работники: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный – наоборот (заработная плата у них одинакова).</li> <li>5. Оплату труднее связать с конечным результатом.</li> </ol> <p><b>Для работника:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заработная плата ниже, чем при сдельной оплате.</li> <li>2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.</li> <li>3. Возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников.</li> <li>4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий</li> </ol>
<b>Смешанная оплата труда</b>		
Смешанная система оплаты труда синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда. К таким системам в настоящее время относится безтарифная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечивают гибкую увязку размера заработной платы деятельности предприятия и отдельных работников</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сложна в разработке.</li> <li>2. Не всегда есть возможность применить такую систему на производстве</li> </ol>



При создании системы материального стимулирования следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов.

Первый принцип – это комплексность. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических.

В совокупности все эти факторы дают гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы.

Второй принцип – системность. В принципе системности предполагается выявление и устранение противоречий между факторами, их увязку между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации.

Третий принцип – регламентация. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль за их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля за их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу.

Условия организации оплаты труда на производстве должны решать следующие задачи:

- 1) определение работ и операций, которые должны быть возложены на работников;
- 2) обеспечение работников необходимой им для выполнения возложенных на них задач информацией;

3) распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности;

4) установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования.

Соблюдение условий организации труда служат повышению эффективности выполняемой работы.

Четвертый принцип – специализация. Специализация – это закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип – стабильность. Стабильность предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип – целенаправленное творчество. Здесь необходимо сказать о том, что система материального стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления [9, с. 134].

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод, что при создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и так далее, и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев.

Таким образом, управление организационным поведением не возможно без материального стимулирования труда, которое представляет собой создание для работников и коллективов таких материальных стимулов, которые побуждали бы их к активной трудовой деятельности.

Научным результатом данного исследования является систематизация преимуществ и недостатков форм оплаты труда, что позволяет сформулировать условия эффективной организации оплаты труда.

Перспективой дальнейших научных исследований является усовершенствование организации оплаты труда на предприятиях и разработка рекомендаций для применения их на практике.

*Научн. рук. Мишина С. В.*

---

**Литература:** 1. Соломандина Т. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебн.-практ. пособ. / Т. Соломандина. М. : Управление персоналом, 2005. – 277 с. 2. Мотивация труда / А. Еськов // Экономика Украины. – 2001. – № 2. – С. 5–7. 3. Семикина М. Мотивация конкурентноспособной праці: теорія і практика регулювання : моногра-



фія / М. Семикіна ; Ін-т економіки НАН України. – Кіровоград: 2003. – 425 с. 4. Риши Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. для вузов / Ш. Риши, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : Юнити-Дана, 2004. – 399 с. 5. Мотивация персонала в современной организации : учебн. пособ. / под общ. ред. С. Ю. Трапичина. – СПб. : ООО "Книжный Дом", 2007. – 240 с. 6. Маслоу А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Издательство Питер, 2006. – 352 с. 7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с. 8. Волгина О. Мотивация персонала финансово-кредитных организаций / О. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 127 с. 9. Гриньова В. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В. Гриньова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 191 с.

---

**Барбэ А. И.**

УДК 005.953.2:316.6

Магистр 1 года обучения  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ СОЦИОНИКИ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация. Проанализирована проблема подбора персонала с помощью соционических моделей личности, представлены 16 соционических моделей личности и рекомендуемые им сферы профессиональной деятельности.*

*Анотація. Проаналізовано проблему підбору персоналу за допомогою соціонічних моделей особистості, наведено 16 соціонічних моделей особистості і рекомендовані їм сфери професійної діяльності.*

*Annotation. The problem of staff selection by means of sociological personality models was analyzed. 16 sociological personality models and professional spheres recommended to them were presented.*

*Ключевые слова: соционическая модель личности, подбор персонала, социотип, психическая функция.*

Конкурентная борьба постоянно ставит перед любой организацией необходимость решения массы самых различных проблем для выживания и победы. И все чаще в современном менеджменте в качестве главного конкурентного преимущества успешной организации выделяется ее персонал. Именно человеческий фактор до настоящего времени являлся самым "труднопредсказуемым параметром" в любой социотехнической системе. Использование в кадровом менеджменте соционических моделей личности сможет обеспечить именно прогностический подход к управлению персоналом, позволив получить максимальную отдачу кадрового ресурса.

Цель данной статьи заключается в определении сущности процесса подбора персонала с помощью использования соционических методик.

Результатом работы должно стать достаточно подробное описание процесса использования соционического знания на этапах планирования потребности в персонале, поиске и отборе последнего.

Проблема использования соционических методик в управлении персоналом рассматривалась в трудах: К. Юнга, А. Тихонова, А. Денисовой, А. Аугустиновичюте, И. Майерс-Бриггса и др. Все перечисленные ученые уделяли внимание анализу целостных аспектов использования соционики в управлении персоналом, нашей же задачей будет более детальное рассмотрение процесса подбора персонала с помощью соционических методик.

Соционика – это концепция типов личности и взаимоотношений между ними, основанная на типологии Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского. Применяя теорию "информационного метаболизма" Кемпинского к Юнговской типологии, соционика утверждает существование определенных вариантов информационного обмена между субъектами, в зависимости от свойственного им "социотипа" называемого также ТИМ, "тип информационного метаболизма". Из теории психических функций Юнга соционика выводит существование 16 таких типов личности, как результат различных комбинаций психических функций.

Основной целью подбора персонала является планирование, набор, отбор сотрудников, наилучшим образом подходящих функциональным требованиям рабочего места и сложившемуся типу межличностных отношений в организации. Среди ряда задач, выполняемых в процессе под-