

ПРОКОПЕНКО

Микола Вікторович
nvprokopenko@gmail.com

УДК 331.2

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУTHE PAYMENT SYSTEM IMPROVEMENT AS A FACTOR IN INCREASING
OF STAFF EFFICIENCYстарший викладач,
аспірант, Харківський
національний автомобільно-
дорожній університет

У статті розглядаються основні системи оплати праці на підприємстві, визначається роль заробітної плати як чинника ефективної роботи персоналу. Дослідження в даній області завжди актуальні і затребувані, оскільки основне завдання організації заробітної плати – підвищення стимулюючої функції вкладу кожного, що являється складним теоретико-практичним завданням.

В статье рассматриваются основные системы оплаты труда на предприятии, определяется роль заработной платы как фактора эффективной работы персонала. Исследования в данной области всегда актуальны и востребованы, поскольку основное задание организации заработной платы – повышение стимулирующей функции вклада каждого, что является сложным теоретико-практическим заданием.

The article examines the main wage systems at the enterprise, determines the role of wages as a factor in the effective work of staff. Research in this field is always relevant and in demand, since the main task of the wage organization is to increase the stimulating function of the contribution of each, which is a complex theoretical and practical task.

Ключові слова: фонд оплати праці, трудомісткість, продуктивність праці, заробітна плата, нарахування, мінімальна заробітна плата

Ключевые слова: фонд оплаты труда, трудоемкость, производительность труда, заработная плата, начисление, минимальная заработная плата

Keywords: payroll fund, labor intensity, labor productivity, wages, accrual, minimum wage

ВСТУП

Питання організації оплати праці займають одно з провідних місць в соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів по вдосконаленню організації оплати праці має бути ґрунтоване на дотриманні ряду принципів оплати праці, які необхідно базувати на наступних економічних законах: законі відшкодування витрат на відтворення робочої сили, законі вартості.

Професор Кантор Е.Л. у своїх дослідженнях вказував, що ефективна ідеологія управління персоналом багато в чому базується на фінансовій мотивації працівника. Відношення працівника до праці формується під впливом спрямувань, життєвих цілей, можливості самовираження і самореалізації, змісту праці і справедливої його оплати.[1]

МЕТА РОБОТИ

Метою представленої статті є визначення суті і ролі оплати праці в умовах сучасної економічної ситуації.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичною основою роботи є науково-методична література, аналіз діяльності підприємств та дер-

жавні законодавчі акти. При проведенні дослідження використано методи структурно-логічного аналізу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Продуктивність праці на сучасних підприємствах значною мірою забезпечується за рахунок науково-технічного прогресу. Це має на увазі з одного боку скорочення потреби в персоналі з низькою кваліфікацією, а з іншого боку - пошук висококваліфікованих працівників, рівень умінь і професійної підготовки яких дозволяє вирішувати складні виробничі завдання. При цьому важливе значення має формування адекватної системи мотивації праці, яка дозволяє притягати працівників необхідної кваліфікації. У системі мотивації праці значне місце займає заробітна плата, яка реалізується в тій або іншій формі і виконує роль матеріального стимулювання.

Нині виділяють дві основні системи оплати праці, які принципово відрізняються: американську та японську, при цьому основними формами регулювання зарплати є [2]:

– державне регулювання, тобто встановлення мінімальної зарплати, граничних розмірів її зростання в період інфляції, податкова політика;

– колдоговірне регулювання на загальнонаціональному і галузевому рівні;

– на договірній основі між урядом, керівництвом галузей і профспілками визначаються загальний порядок індексації доходів, форми і системи заробітної плати, розміри разових підвищень її рівня, соціальних виплат і пільг;

– фірмові колективні договори, тобто фірми встановлюють розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок, затверджують систему участі в прибутках і т. д.;

– ринок робочої сили, який визначає середню заробітну плату тощо.

У США система оплати праці передбачає наступне:

- робітники отримують почасову оплату, що пов'язано з високим рівнем механізації праці, де вироблення від робітника практично не залежить;

- розмір мінімальної оплати праці (як і почасові ставки) регулюються законом, а при визначенні середнього рівня оплати фірми стежать, щоб вона не була нижча, ніж у інших фірм в цьому географічному районі;

- абсолютні розміри заробітку залежать від кваліфікації працівника і вартості проживання в цій місцевості. Підвищення заробітку зазвичай робиться щорічно для усіх працівників, чия робота оцінюється позитивно.

При цьому слід зазначити, що премії виплачуються в основному вищому керівництву фірми. І різниця у заробітній платі між керівним складом і працівниками з низькою кваліфікацією істотна. Це стимулює підвищувати свою кваліфікацію, професіоналізм. Таким чином, оплата праці у США ґрунтована на компетенції працівника, підвищеній увазі до його здібностей і постійного розвитку. Це дає можливість з одного боку до якнайповнішої самореалізації людини, що постійно підвищує свої професійні навички, з іншого боку – підвищувати професіоналізм усього колективу і таким чином підвищувати продуктивність праці шляхом використання передових технологій.

У Японії клас (кваліфікація) роботи - це не єдиний і, більше того, не основний критерій визначення зарплати. У виробничій культурі Японії традиційно високо цінується стаж, «відданість» компанії. Тобто відбувається формування певної моделі поведінки, яка відповідає політиці компанії. Формується система поведінки працівника, спрямована на виконання того або іншого завдання. І заохочення в даному випадку робиться через систему бонусів. Доля бонусів в сумі заробітної плати може бути значна, а система їх нарахування і виплат може відрізнятися в різних компаніях [3].

Нині у вітчизняній системі оплати праці значну роль грає мінімальна оплата.

Мінімальна заробітна плата виконує наступні завдання: служить орієнтиром і гарантом отримання мінімально необхідного для працівника нижчої кваліфікації об'єму споживання матеріальних благ і послуг, грає роль одного з основних чинників реальної диференціації заробітної плати; регулює організацію заробітної плати на підприємстві, шляхом впливу на її структуру (пропорцію між постійною і змінною частинами); орієнтує товариство на мінімальний рівень результативності праці, якої воно має право вимагати

від працівника [4].

Тобто можна стверджувати, що мінімальна заробітна плата регулює усю систему оплати праці в економіці.

Отже, встановлення оптимального в заданих умовах рівня мінімальної заробітної плати є необхідною умовою ефективного державного регулювання ринку праці. Загальною тенденцією є підвищення суми мінімальної заробітної плати. Проте така політика має як позитивні, так і негативні наслідки.

Встановлення ефективного рівня мінімальної заробітної плати може привести до наступного.

По-перше, може спостерігатися скорочення рівня зайнятості на деяких підприємствах. Це стосується, передусім, підприємств тих сфер економіки, де питома вага низькооплачуваних робітників порівняно велика. Так підвищення рівня мінімальної заробітної плати на 10 % привело до скорочення зайнятості на 1-3 %. Підвищення рівня мінімальної заробітної плати значно впливає на рівень зайнятості низькооплачуваних працівників, оскільки коефіцієнт еластичності зайнятості для цих працівників при зміні рівня мінімальної заробітної плати складає 0,4-0,5.

По-друге, підвищення рівня мінімальної заробітної плати формує великі витрати на оплату праці, що перешкоджає створенню нових підприємств і, таким чином, сприяє зниженню рівня зайнятості.

У третій, підвищення рівня мінімальної заробітної плати, як правило, призводить до підвищення загального рівня середньої заробітної плати. Підвищення рівня заробітної плати також може мати негативні наслідки, наприклад, зростання інфляції.

Важливою сучасною проблемою є вибір критерію встановлення рівня мінімальної заробітної плати. Нині її рівень визначається декількома способами.

Розрахунок мінімальної заробітної плати на підставі прожиткового мінімуму. Цей метод використовується у ряді країн колишнього СРСР – Вірменії, Республіці Білорусь, Україні.

У розвинених країнах рівень мінімальної заробітної плати встановлюють в певних відсотках до рівня середньої заробітної плати. Для міжнародних порівнянь важливий не абсолютний розмір мінімальної оплати праці, а її співвідношення з середньою заробітною платою, або так званий індекс Кайтца (Kaitz index). У розвинених ринкових економіках це співвідношення коливалося від 31 до 57 %, а в середньому – в межах 44%. Європейські стандарти визнають в якості мінімальної зарплати заробіток, який складає не менше 60% від середньої заробітної плати по країні [5].

В якості показника, що характеризує адекватність суми мінімальної заробітної плати можна використати співвідношення річної мінімальної заробітної плати в країні і об'єму валового внутрішнього продукту із врахуванням паритету купівельної спроможності на душу населення. Цей показник характеризує мінімальну суму, що виплачується працівникам в порівнянні з тим, який дохід громадяни приносять країні. Такий показник хоч і досить приблизно, але дає характеристику того, як співвідносяться соціальні гарантії по мінімальній заробітній платі і обсяги виробництва країни, з розрахунку на одного жителя. Найбільше

співвідношення річної мінімальної заробітної плати до ВВП на душу населення у Франції – 68,7%, далі слідують Бельгія і Ірландія (68,6 % і 65,1 %) [5].

Найбільш перспективним можна вважати нарахування мінімальної заробітної плати з урахуванням середньої заробітної плати, тобто суми заробітної плати більше і менше якої отримує приблизно однакову кількість працівників, зайнятих в економіці країни. Середня заробітна плата – цілком реальна (а не статистично виведена) величина, яка безпосередньо впливає на платоспроможний попит.

ВИСНОВКИ

Мінімальна зарплата забезпечує соціальний захист працівників і являється як державним мінімальним соціальним стандартом в області оплати праці за роботу в нормальних умовах при виконанні встановленої норми праці.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається найвищим законодавчим або виконавчим органом держави після консультацій з працедавцями і проф.-

спілками з урахуванням конкретних економічних умов, рівня середньої заробітної плати, а також прогнозованого рівня інфляції.

Визначення розміру мінімальної заробітної плати найперспективніше з використанням показника середньої заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Кантор Е.Л. Экономика предприятия / Кантор Е.Л. – М.: Питер, 2013. – 255 с.
2. Богатин Ю.В. Производство прибыли / Богатин Ю.В. – М. – 2012. – 213с.
3. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику / Лившиц А.Я. – М.: Основа, 2011. – 335с.
4. Доценко А.П. Рынок и его механизм / А.П. Доценко, В.В. Осокина. – К.: МЗУУП, 2013 – 260 с.
5. Кейлер В.А. Экономика предприятия: / Кейлер В.А. – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2012. – 132 с.