

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА



Дніпровський державний аграрно-економічний університет



Видавництво ТОВ «ДКС-центр»

Ефективна економіка № 5, 2017

УДК 331.2

М. І. Іванова,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпро*

О. В. Варяниченко,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпро*

ПОРІВНЯННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

M. Ivanova,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of «Management of Productive Sector»,

State Higher Education Institution «National Mining University», Dnipro

H. Varyanichenko,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of «Management of Productive Sector»,

State Higher Education Institution «National Mining University», Dnipro

COMPARISON AND APPLICATION OF PRESENT-DAY METHODS OF LABOUR REMUNERATION

У статті досліджено особливості використання класичних і сучасних методів організації оплати праці. Діалектична спрямованість інтересів роботодавця та працівника підвищує зацікавленість у виборі найбільш доцільного методу організації оплати праці. На сьогодні недостатньо дослідженими залишаються практичні рекомендації щодо поєднання класичних і сучасних методів оплати праці. Всі системи поділяються на три форми оплати праці – відрядна, погодинна і тарифна. Практичне застосування теоретичних основ продемонстровано на прикладі виробничого підприємства, що спеціалізується на виробництві паливо-мастильних матеріалів. На даному підприємстві доплата за досягнення запланованих показників прибутковості стимулює налагодження ефективної організації постачання та продажу за оптимальними цінами і з мінімальними витратами. Доплата за перевиконання плану встановлюється у відсотках до суми фіксованого окладу, що дорівнює відсотку перевиконання плану. З метою вдосконалення підходів до формування преміального фонду

на виробничому підприємстві запропоновано додаткове преміювання працівників за укладання нових контрактів. Розмір преміального фонду (змінна частина фонду заробітної плати) безпосередньо залежить від досягнутих результатів роботи та може коригуватися в залежності від цілей розвитку підприємства.

The article studies the use of classical and present-day methods of labour remuneration. The employer and employee's interests are dialectically directed on choosing the most appropriate methods of labour remuneration. Today, there is lack of practical advice on combining classical and present-day methods of labour remuneration. All systems practise three forms of payment: by the job, by the hour, and base pay. A practical application of the theoretical foundations has been illustrated by an example of a production plant that specializes in the production of fuels and lubricants. At the plant, the incentive payment for achieving the planned profitability promotes the efficiency of supplies and sales at the best price and low cost. Extra pay for above plan is set as a fixed wage percentage equal to the above-plan percentage. To improve the approaches to the formation of the bonus fund at the production plant, additional bonuses to employees for signing new contracts have been suggested. The size of the bonus fund (as a variable part of the payroll fund) depends on the performance and may be adjusted depending on the goals of the plant.

Ключові слова: *оплата праці, форми оплати праці, системи оплати праці, преміальний фонд, стимулювання.*

Keywords: *remuneration of labour, forms of remuneration, remuneration system, bonus fund, incentives.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Вибір оптимального методу оплати праці стає однією з найбільш вагомою конкурентною перевагою підприємства, оскільки дозволяє збалансувати витрати підприємства на заробітку плати і зберегти здорові умови праці в колективі. Серед основних проблемних питань, з якими стикаються сучасні підприємства, з одного боку, та працівники, з іншого, є низький рівень оплати праці, який не відображає кінцеві результати роботи, до того ж бажання роботодавців зменшити офіційні виплати з метою економії на операційних витратах. Тобто існує діалектична спрямованість інтересів, що підвищує зацікавленість у даній тематиці дослідження та вимагає вибору найбільш доцільного методу організації оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням організації заробітної плати присвячена значна кількість робіт вчених-економістів, більшість з яких аналізують особливості використання різних форм і систем оплати праці в сучасних умовах. Серед них уваги потребують публікації Г.Т. Завіновської [1], О.В. Коваленко [2], К.В. Козар [3], Л.І. Міхова [4], П.В. Поліщука [5], Н.В. Потриваєвої [6], С.В. Сирцевої [7] та О.О. Тертичного [8]. Майже усі ці науковці виділяють переваги та недоліки використання найбільш розповсюджених форм організації праці, проте не достатньо дослідженими залишаються практичні рекомендації щодо поєднання класичних і сучасних методів оплати праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Враховуючи результати вищезазначених досліджень в сфері організації оплати праці, метою даної статті є порівняння основних методів, виокремлення їх переваг, недоліків, умов застосування та наведення практичних рекомендацій щодо утворення преміального фонду на виробничому підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. При дослідженні вище зазначеної теми, нами буде використаний метод діалектичної логіки, згідно якого об'єкт пізнається частинами. Тобто розкриття категорії «метод організації оплати праці» буде здійснено через визначення оплати праці та форми її організації.

Г.Т. Завіновська доводить, що залежно від базового показника, який покладений для визначення результатів праці, всі системи поділяються на три групи, які називаються формами заробітної плати. Відмінність між системами та формами оплати праці полягає в підходах до розрахунку заробітку та ступеню залежності від якісних та кількісних результатів праці як працівника, так і підприємства в цілому [1, с. 191].

О.В. Коваленко наголошує, що у сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці: відрядна, погодинна і тарифна [2, с. 61]. О.О. Тертичний, у свою чергу, припускає, що три форми заробітної плати – акордна, комісійна, гонорарна – виокремилися та почали формувати самостійні системи [8, с. 62].

К.В. Козар [3, с. 3], П.В. Поліщук [5, с. 255-256] та Н.В. Потриваєва [6, с. 249] наполягають, що оплата праці повинна базуватися на таких принципах:

1) заробітна плата працівників по підприємству повинна диференціюватися за кінцевим результатом їх основної діяльності як основного критерію; збільшення заробітної плати повинно відповідати росту кінцевих результатів праці усього колективу;

2) зростання продуктивності праці повинно випереджати збільшення заробітної плати, що є обов'язковою умовою нормального розвитку виробництва;

3) колективна та індивідуальна відповідальність і заінтересованість у кінцевих результатах роботи повинні бути максимально зближеними;

4) стимулювання до підвищення кваліфікації робітників, враховуючи умови роботи, є основним механізмом оплати праці;

5) наявні системи оплати праці повинні бути зрозумілими та простими.

Ми приєднуємося до думки П.В. Поліщука [5, с. 256] відносно того, що вибір системи оплати праці повинен також враховувати розмір і структуру підприємства, форму власності, особливості продукції, що виробляється та наявні цінності та цілі.

До факторів, що безпосередньо впливають на процес визначення розміру оплати праці, можна віднести:

1) фінансовий стан підприємства; рівень вартості життя; рівень заробітної плати в галузі; наявність державного регулювання [5, с. 256];

2) мотиваційний механізм [3, с. 2];

Л.І. Міхов доводить, що форми і системи заробітної плати встановлюють зв'язок між розміром заробітку, кількістю, якістю праці й обумовлюють визначений порядок її нарахування залежно від організаційних умов виробництва і результатів праці [4, с. 92].

К.В. Козар наполягає, що покращити мотиваційне середовище особистості можливо за рахунок використання системи грейдингу, перевагами якої автор вважає економічну обґрунтованість, ясність і прозорість, справедливість, однорідність, конкурентоспроможність [3, с. 4].

За С.В. Сирцевою, покращання організації оплати праці має ґрунтуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, що передбачає [7, с. 133]:

- поліпшення тарифної системи шляхом встановлення жорсткого співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;

- введення гнучких форм і систем оплати праці;

- опрацювання внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як основних факторів мотивації та стимулювання з боку тарифних систем;

- урегулювання механізму встановлення міжкваліфікаційних рівнів оплати праці та міжпосадових окладів.

Н.В. Потриваєва, у свою чергу, наголошує, що в організації заробітної плати провідне місце належить преміюванню, доплатам та надбавкам: «... з одного боку, рівень премії ... повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, і навпаки, результат господарювання залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу» [6, с. 246].

Підтримує думку Н.В. Потриваєвої дослідник О.О. Тертичний, який у преміюванні виокремив премію за план,

бонусну систему, пайову участь, що, на його думку, може суттєво вплинути на ефективність діяльності підприємства [8, с. 65-66].

У табл. 1 наведено порівняння найбільш розповсюджених форм оплати праці персоналу.

Таблиця 1.
Порівняння форм оплати праці персоналу

Форми та системи оплати праці	Змістовна характеристика	Переваги (умови застосування)	Недоліки (обмеження застосування)
Відрядна: - відрядна розцінка (пряма, непряма, прогресивна, акордна; - розрахунки з працівниками (індивідуальна, колективна); - матеріального заохочення (з преміальними виплатами або без них)	заробітна плата працівникам нараховується за наперед встановленими розцінками за кожную одиницю виконаної роботи або виготовленої продукції	наявний точний облік обсягів виконуваних робіт; сформовані значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників недостатня; стимулює продуктивність праці	призводить до травматизму (порушення вимог техніки безпеки) і погіршення якості робіт; порушення технологічних режимів та умов обслуговування устаткування; перевитрачання сировини й матеріалів
Погодинна: - проста погодинна; - погодинно-преміальна; - система посадових окладів	заробітна плата працівникам нараховується за встановленою тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований на виробництві час	не призводить до травматизму при небезпечній роботі; робота є неоднорідною за характером і нерегулярною за навантаженням; наявні конвеєрні та потокові лінії із чітко встановленим ритмом (шагом); функції робітника обмежені контролем та спостереженням і за перебігом технологічного процесу; визначення планової кількості та облік виробленої продукції вимагають високих витрат; кількісний результат праці не є вимірним і не є визначальним; якість праці важливіша за її кількість	не стимулює продуктивність праці та
Тарифна формується залежно від: - професії; - фаху; - кваліфікації	залежність заробітної плати від умов і шкідливості праці, кваліфікації та галузевої належності	дозволяє порівнювати між собою всі різновиди праці, враховувати умови виконання, складність, і відбивати якість праці в заробітній платі	гальмує підвищення ефективності всієї господарської системи

Безтарифна: - гнучка; - комісійна; - система пайового розподілу фонду заробітної плати; - плаваючих окладів	частку заробітної плати працівника в загальному фонді оплати праці пропонується визначати залежно від його кваліфікації, фактично виробленого часу і коефіцієнту трудової участі за балами	стимулює до скорочення термінів реалізації поставлених завдань; має високу адаптивність залежно від мети, фінансового стану, положення на ринку	складна до розуміння; завуальована багатьма кількісними показниками
Метод оцінки коефіцієнта трудового внеску (коефіцієнт трудової участі)	за змістовність праці (330 балів), за відповідальність праці (330 балів), за напруженість праці (170 балів), за трудову (управлінську) активність (170 балів)	позбавляє проблеми залучення до важкої або «невигідної» роботи; допускає суміщення професій; відкритість загальних результатів праці	високий рівень суб'єктивізму при визначенні особистої ефективності праці; низька точність отриманих оцінок

Джерело: складено і систематизовано авторами

Практичне застосування теоретичних викладок продемонструємо на прикладі виробничого підприємства, що спеціалізується на виробництві паливно-мастильних матеріалів. Підприємство є середнім за розміром та чисельністю персоналу, тому підходити до формування розміру виплати заробітної плати доцільно індивідуально та уважно.

У табл. 2 наведена базова система оплати праці на даному виробничому підприємстві.

Таблиця 2.

Базова система оплати праці працівників виробничого підприємства

Група персоналу	Фіксована, гарантована оплата праці за визначений обсяг роботи	Додаткова оплата праці (змінна, преміальна)	Примітка
Адміністративний персонал (керівники основних підрозділів, ланок)	Виконують нестандартні творчі операції, їх діяльність безпосередньо впливає на поточні та перспективні результати діяльності підприємства	Премія від 14% до 21% тарифної ставки за виконання плану з укладання додаткових контрактів. Доплати за керівництво: при чисельності підлеглих до 10 осіб – до 15% тарифної ставки, від 10 до 25 – до 25% тарифної ставки, понад 25 осіб – до 30%	Співвідношення зарплати основної і доплат становить від 70% до 30%

Робітники	Виконують стандартні операції, їх діяльність безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства	Доплати зайнятим на роботах з важкими й шкідливими умовами праці (12% тарифної ставки), зайнятим на роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці (24% тарифної ставки). Надбавки до тарифних ставок за профмайстерність для робітників III розряду – 12% тарифної ставки, IV розряду – 16%, V розряду – 20%, VI розряду – 24%)	Основна зарплата залежить від виконання плану продажів, додаткова – у відсотках до основного окладу
Спеціалісти (секретарі-референти, працівники бухгалтерії)	Робота опосередковано впливає на результати діяльності підприємства	Премії від 10 до 30% тарифної ставки	Премія при виконанні підприємством плану (співвідношення від 80% до 20%)
Службовці (прибиральники, охоронці, двірники)	Робота не впливає або створює нормальну робочу обстановку для досягнення результатів діяльності підприємства	Премії від 10 до 20% тарифної ставки	Премія при виконанні підприємством плану

Джерело: складено авторами

Доплата за досягнення запланованих показників прибутковості стимулює налагодження ефективної організації постачання та продажу за оптимальними цінами і з мінімальними витратами. Доплата за перевиконання плану встановлюється у відсотках до суми фіксованого окладу, що дорівнює відсотку перевиконання плану.

З метою вдосконалення підходів до формування заробітної плати на виробничому підприємстві пропонуємо використання додаткової премії працівникам за укладання нових контрактів (табл. 3).

Таблиця 3.

Порівняльна характеристика підходів до утворення преміального фонду на виробничому підприємстві

Назва підходу	Розмір	Умови утворення	Формула
Підхід, залежний від місячного фонду основної заробітної плати	12% від місячного фонду заробітної плати	Якщо фактична вартість укладених контрактів більше запланованої – премія виплачується	$P_{пф1} = f * k = q * 3 * 12 \text{ міс.} * 0,12 * Vф / Vпл, \text{ тис. грн.}$ <p>де $P_{пф}$ – розмір преміального фонду, тис. грн.;</p> <p>f – фонд преміювання, тис. грн.;</p> <p>k – відношення обсягу запланованих контрактів до фактичних, долі. од.;</p> <p>q – чисельність працівників, осіб;</p>

		Якщо фактична вартість укладених контрактів менше запланованої – премія не виплачується	Z – середня заробітна плата працівників, грн./міс.; $Впл$ – заплановані річні обсяги виручки від реалізації, тис. грн.; $Вф$ – фактичні обсяги виручки від реалізації, тис. грн.
Підхід, залежний від додатково укладених контрактів	2,5% від суми додаткової виручки	Якщо фактична вартість укладених контрактів більше запланованої – премія виплачується	$R_{пф2} = p * z = 0,025 * (Вф - Впл)$, тис. грн. де p – коефіцієнт преміювання – процентний показник, який кожного разу встановлюється на плановий період; z – сума перевищення фактичної вартості укладених контрактів від запланованої, тис. грн.
		Якщо фактична вартість укладених контрактів менше запланованої – то премія не виплачується	

Джерело: розробка авторів

Розмір преміального фонду (змінна частина фонду заробітної плати) безпосередньо залежить від досягнутих результатів роботи. Тому нами зроблено порівняння двох підходів: першого, залежного від місячного фонду основної заробітної плати, та другого – залежного від суми додаткових контрактів. На наш погляд, в умовах фінансово-економічної кризи, особливої актуальності набуває збільшення кількості укладених контрактів, при цьому рівень рекламаций повинний бути мінімальним.

Аналізуючи табл. 3, можна зробити висновок, що в розрахунку преміального фонду оплати праці працівників, можна використовувати обидва підходи, оскільки розмір преміювання (12% від місячного фонду заробітної плати або 2,5% від додаткової суми укладених контрактів) може коригуватися в залежності від цілей розвитку підприємства.

Висновки. Підсумовуючи проведені дослідження, можна зробити такі висновки. Діалектична спрямованість інтересів роботодавця та працівника підвищує зацікавленість у виборі найбільш доцільного методу організації оплати праці. На цей час недостатньо дослідженими залишаються практичні рекомендації щодо поєднання класичних і сучасних методів оплати праці. Всі системи поділяються на три форми оплати праці – відрядна, погодинна і тарифна. Практичне застосування теоретичних основ продемонстровано на прикладі виробничого підприємства, що спеціалізується на виробництві паливо-мастильних матеріалів. На даному підприємстві доплата за досягнення запланованих показників прибутковості стимулює налагодження ефективної організації постачання та продажу за оптимальними цінами і з мінімальними витратами. Доплата за перевиконання плану встановлюється у відсотках до суми фіксованого окладу, що дорівнює відсотку перевиконання плану. З метою вдосконалення підходів до формування преміального фонду на виробничому підприємстві запропоновано додаткове преміювання працівників за укладання нових контрактів. Розмір преміального фонду (змінна частина фонду заробітної плати) безпосередньо залежить від досягнутих результатів роботи та може коригуватися в залежності від цілей розвитку підприємства.

Література.

1. Поліщук П.В. Аналіз методів та систем оцінки і оплати праці [Текст] / П.В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 3, т. 3. – С. 255-258.
2. Козар К.В. Удосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах функціонування малого та середнього бізнесу [Електронний ресурс] / К.В. Козар // Технології та дизайн. – 2013. – № 1 (6): – Режим доступу: <http://er.knutd.com.ua/handle/123456789/1729>
3. Міхов Л.І. Удосконалення системи стимулювання праці робітників / Л.І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 2. – С. 89-94.
4. Сирцева С.В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах / С.В. Сирцева // Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу – Миколаїв. – 2011. – С. 133.
5. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – № 1. – С. 243-249.
6. 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>.
7. Коваленко О.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [Текст] / О.В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – Випуск 8. – С. 60-66.
8. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці / О.О. Тертичний // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2013. – № 2. – С. 62-67.

References.

1. Polischuk, P.V. (2011), “Analysis methods and evaluation systems and pay”, *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 3, №3, pp. 255-258.
2. Kozar, K.V. (2013), “Improving the system of remuneration of staff at the enterprise in modern conditions of operation of SMEs”, *Tekhnolohii ta dizajin*, vol. 1 (6), [Online], available at: <http://er.knutd.com.ua/handle/123456789/1729> (Accessed 15 May 2017).
3. Mikhov, L.I. (2013), “Improving the system of incentives for workers”, *Visnyk Berdians'koho universytetu menedzhmentu i biznesu*, vol. 2, pp. 89-94.
4. Syrtseva, S.V. (2011), “Problems of the payments for employee benefits under current conditions”, *Visnyk Prychornomors'koi rehional'noi naukovo-praktychnoi konferentsii profesors'ko-vykladats'koho skladu*, p. 133.
5. Potryvaieva, N.V. and Savchenko, I.V. (2014), “Status and prospects of the payments of wages: a theoretical aspect”, *Ekonomichnyj forum*, vol. 1, pp. 243-249.
6. Zavinovs'ka, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labor economics], KNEU, Kyiv, Ukraine, [Online], available at: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39> (Accessed 15 May 2017).
7. Kovalenko, O.V. (2014), “Improving payment systems in the enterprise”, *Ekonomichnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, vol. 8, pp. 60-66.
8. Tertychnyj, O.O. (2013), “Modern pay system”, *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo*, vol. 2, pp. 62-67.

Стаття надійшла до редакції 19.05.2017 р.



ТОВ "ДКС Центр"

Вропу