

ВИКОРИСТАННЯ В ОПЛАТІ ПРАЦІ МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ (НА ПРИКЛАДІ ХЛІБОПЕКАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТЕРНОПІЛЬЩИНИ)

У статті розглянуто оплату праці в хлібопекарській галузі як один з методів мотивації праці, а також рівні регулювання оплати праці.

In the article the remuneration of labour is considered in хлібопекарській industry as one of methods of motivation of labour and even adjusting of remuneration of labour.

Ключові слова: оплата праці, погодинна форма оплати праці, відрядно-преміальна система оплати праці, патерналізм.

Keywords: .wages, hourly wage form, piece-bonus pay system, paternalism.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Працівники цілком правильно вважають, що мають отримувати гідну заробітну плату, а керівництво підтримуючи такий підхід, повинно забезпечувати у робітників бажання поліпшувати технологію, підвищувати продуктивність та відчувати більшу відповідальність за свою працю, розуміючи це як власний внесок у розвиток підприємства.

З цією метою доцільно розвивати дослідження оплати праці на підприємствах.

Аналіз останніх джерел чи публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженням мотивації та оплати праці займаються науковці Л. О. Гришина, Т. П. Костюк, М. В. Семиткіна, Г. В. Назарова, І. В. Цюпко, Д. П. Богиня, А. М. Колот, проте дана тема потребує глибшого вивчення.

Метою статті є виявлення оплати праці та мотивації персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Використання доплат і надбавок, які застосовують на досліджуваних підприємствах хлібопекарної галузі є недостатнім, щоб створити належне мотиваційне середовище (табл. 1).

Загалом, хлібопекарні підприємства використовують заохочувальні доплати і надбавки. Проте не всі та не сповна. Зокрема, доплату за інтенсивність праці не здійснює жоден із досліджуваних суб'єктів. Інші заохочувальні виплати частина підприємств також не застосовує. Характерне для підприємств і використання найнижчих меж заохочень.

Зважаючи на те, що важливим чинником зростання продуктивності праці є її матеріальна мотивація праці, недостатнє використання заохочувальних важелів призводить до спаду продуктивності. Між зазначеними економічними категоріями наявний тісний пропорційний зв'язок: зростання продуктивності праці веде до збільшення випуску продукції, що, своєю чергою, сприяє створенню кращих матеріальних передумов підвищення заробітної плати. На хлібопекарних підприємствах Тернопільської області середній рівень оплати праці різний від 940 до 1340 грн. Специфіку організації оплати праці, як уже йшлося, визначають залежно від типу (розміру) підприємства. Малі підприємства наразі використовують два основних підходи: погодинну оплату праці та оплату, що залежить від загальної кількості продукції, виробленої за зміну. В обох випадках індивідуальні (на одного працівника) норми продуктивності не встановлюють.

Щодо великих економічно стабільних підприємств, то вони ширше використовують підхід, який більше сприяє підвищенню продуктивності. Фонд

оплати праці на таких підприємствах розподіляють згідно з розцінками за виготовлену продукцію, виконані роботи, відпрацьований час відповідно до посадових окладів та умов контракту.

Таблиця 1

Перелік та обсяги доплат і надбавок, що використовують досліджувані суб'єкти хлібопекарної галузі

Перелік, визначений Генеральною угодою [1]	Розмір заохочення
Доплати:	
За суміщення професій (посад)	10б –12% тарифної ставки (окладу)
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	10% тарифної ставки (окладу)
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	60 – 80% тарифної ставки (окладу)
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких й особливо шкідливих умовах	4% тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	10 % тарифної ставки (окладу)
За керівництво бригадою (бригадирові, не звільненому від основної роботи)	10 – 12 % тарифної ставки (окладу)
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (за багатозмінного режимі роботи)	20% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
Надбавки:	
За високу професійну майстерність	16 % тарифної ставки (окладу)

При цьому заробітна плата залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійності працівника, результатів його праці та фінансових результатів діяльності підприємства загалом. Іншими словами, такі суб'єкти господарювання використовують погодинну та відрядно-преміальну форми оплати праці. Розмежування працівників і встановлення для них однієї з названих форм оплати праці залежить від її особливостей. Так, погодинно оплачують роботу працівників відділів збуту, обслуговування виробництва й апарату управління. Відрядно-преміальну форму використовують при нарахуванні заробітної плати працівникам виробничих цехів. Заробіток кожного працівника визначають множачи розцінки на фактичний виробіток. На весь асортимент розроблені погодинні бригадні норми продуктивності. За перевиконання норм та відсутність бракованої продукції протягом місяця встановлена премія – 10%, окремим робітникам виплачують надбавку за професійну майстерність.

Варто підкреслити, що на хлібопекарських підприємствах середньомісячна заробітна плата порівняно з 2008 р. у 2011 зросла в середньому на більш як 45%.

Випереджальними темпами підвищується також додаткова заробітна плата: в 2011 р. порівняно з 2008 р., вона зросла приблизно на 53,2%). Це свідчить про ефективне господарювання і наявність матеріальних можливостей стимулювання праці. Однак ситуація із загальним зниженням продуктивності праці на тлі підвищення заробітної плати свідчить про повне ігнорування економічних законів та їх невідповідність умовам невизначеності.

Відповідно, продуктивність праці на всіх суб'єктах господарювання є нестабільною та відрізняється на кілька пунктів (табл. 2).

Таблиця 2

Обсяг виробництва хлібобулочних виробів у розрахунку на 1-го працівника в місяць, кг

Підприємство	2008	2009	2010	2011
ВАТ „Бережанський хлібозавод”	1449,91	1383,62	1602,68	1731,41
ВАТ „Микулинецький хлібозавод”	10565,98	10148,82	9277,19	10812,47
ТОВ „Колосок” ЛТД	8197,28	7624,37	7212,19	6229,98
ТОВ „Надзбруччя хліб”	4275,64	3814,31	3545,90	3332,28
ТОВ „Бучачхлібпром”	3439,69	3386,51	3213,85	2875,97
ТОВ „Тернопільхлібпром”	4427,47	4669,24	4710,85	4451,53
ТОВ „Хлібодар плюс”	8463,59	7773,30	8345,77	7940,95
ТОВ „Горлиця МГК”	3359,60	3192,88	3100,29	2633,66
ПП „Кильба”	2934,83	2887,94	3710,17	4217,79
ПП „Почаївський хлібозавод”	1593,91	1468,52	1607,98	1557,03
ПП „Віфіль”	2154,03	2205,98	2318,62	2307,94
ПП „Бекерай”	1322,11	1212,73	1465,53	1222,09
ПП „Хлібодар”	1848,99	1826,88	1857,75	1940,92
ПП „Хіта”	1195,91	1241,37	1439,98	1407,50

Середньомісячний обсяг продукції, виробленої на одного працівника, за чотири роки зменшивсь у загальному підсумку (сумарно на всіх згаданих підприємствах) від 55,229 тонн до 52,662 тонн або на 4,65 %. Найвищою є продуктивність праці у ВАТ „Микулинецький хлібозавод”, ТОВ „Хлібодар плюс”, ТОВ „Тернопільхлібпром”, ПП „Кильба”. Попри це, продуктивність зросла лише на чотирьох підприємствах: ВАТ „Бережанський хлібозавод”, ВАТ „Микулинецький хлібозавод”, ПП „Кильба”, ПП „Хлібодар”.

Доцільно зауважити, що саме ці підприємства максимально скористалися засобами матеріального стимулювання праці: використавши 7 з восьми можливостей застосування доплат і одну надбавку.

Важливими проявами патерналізму на окремих досліджуваних підприємствах (особливо великих), як свідчать дослідження, також є:

– передбачення умовами колективного договору: отримання при виході на пенсію матеріальної допомоги – від 3-х до 5-ти середніх місячних заробітків (окладів за погодинної форми оплати праці); оплати (повної або часткової) навчання дітей

працівників за спеціальністю, яка затребувана на підприємстві; підвищення кваліфікації за рахунок підприємства та оволодіння суміжними професіями;

– система підвищення заробітної плати залежно від стажу безперервної праці на підприємстві;

– планомірна ротація кадрів з метою забезпечення кращого розуміння специфіки діяльності та посилення співпраці (в тому числі з інноваційною метою).

Жодне з досліджуваних підприємств не використовує на належному рівні такого чинника мотивації, як участь у прибутках (не йдеться про виплату дивідендів учасникам (акціонерам)). Окремі суб'єкти господарської діяльності застосовують підхід так званої „тринадцятої зарплати”, коли працівникам виплачують певну розподілену частку отриманого прибутку. Методика розрахунку суми проста – її розмір прямо залежить від вкладу працівника у виконання виробничої програми. Проблематичним є правильне обчислення останнього. Однак у даному випадку можна використати алгоритм, запропонований для визначення коефіцієнта участі у виробництві. У цьому контексті також доцільно скористатися позитивним зарубіжним досвідом.

Різноманітні мотиваційні чинники потребують оцінки ставлення різних категорій працівників до способів і порядку їх застосування. З цією метою необхідно, насамперед, використати традиційні методики аналізу трудових ресурсів. А потім на підставі отриманих результатів сегментувати працівників за мотиваційними пріоритетами. Рекомендований підхід може бути реалізований завдяки дослідженню у наступній послідовності:

- 1) оцінка пріоритетів працівників у галузі мотивації та оплати праці.
- 2) сегментація працівників за результатами оцінки пріоритетів.
- 3) аналіз трудових ресурсів: за віковим складом, за статевою ознакою.
- 4) побудова узагальнюючої таблиці за результатами проведеного аналізу

Конкретизація мотиваційних пріоритетів на підприємстві дасть змогу виявити альтернативні напрями підвищення мотиваційної функції заробітної плати та інших стимулюючих важелів. Зокрема, відомо, наприклад, що для людей зрілого віку найпривабливіші є орієнтація на отримання вищої заробітної плати, забезпечення охорони здоров'я, статус тощо. При цьому практично всі вікові категорії вважають несправедливий розподіл основним демотивуючим чинником. Урахування отриманих у результаті дослідження результатів уможливить удосконалення мотиваційного механізму і допоможе найповніше використати його для підвищення продуктивності праці.

Висновки. На хлібопекарних підприємствах використовують погодинна та відрядно-преміальну системи оплати праці. Проте заробітна плата є низькою і не виконує свою мотиваційну функцію. Тому керівництву необхідно переглянути всі системи оплати праці на підприємствах, щоб заробітна плата була мотивацією для працівників. Окрім того, на підприємствах потрібно запровадити такий чинник мотивації праці, як участь працівників у прибутках підприємства.

Література

1. Генеральна угода КОМУНА портал захисту – Оплата праці: надбавки і доплати [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.google.com.ua/komuna.lviv.ua/content/view/658/38/>

2. *Господарський кодекс України № 436-IV від 16 січня 2003 рік (редакція від 22. 03. 2012 року) / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://code.leschishin.org/ec/>.*
3. *Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини /О.І. Іляш, С.С. Гринкевич //– К. :Знання, 2010. – 476с.*
4. *Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации : [монография] / Р. И. Капелюшников ; Гос. ун-т. – Высшая школа экономики. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.*
5. *Кодекс законів про працю України / [Електронний ресурс] – Режим доступу:http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KD0001.html*
6. *Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–12.*
7. *Романов П. В. Формальные организации и неформальные отношения: Кейс-стади практик управления в современной России / П. В. Романов. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2000. – 192 с.*