

УДК 331.2

DOI: <https://doi.org/10.46644/2708-1834/2019-01.6>

Трифонов Г.Ф.
кандидат економічних наук, доцент,
*Інженерний інститут
Запорізького національного університету*

Малей Н.В.
магістрант,
*Інженерний інститут
Запорізького національного університету*

Trifonov Genadiy, Malei Nataliia
Engineering Institute of Zaporizhzhia National University

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

IMPROVEMENT OF LABOR PAYMENT SYSTEMS IN INDUSTRIAL ENTERPRISE

В статті розглянуто сутність економічної категорії «система оплати праці». Визначено головні вимоги до організації заробітної плати на промисловому підприємстві та основні фактори, що впливають на ефективність праці. Наведено недоліки системи оплати праці, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері може призвести до доволі негативних наслідків, які потім буде дуже важко врегулювати. Встановлено напрями удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві, серед яких визначено: збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу, запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток; сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників.

Ключові слова: система, оплата праці, мотивація, винагородження, продуктивність.

В статье рассмотрена сущность экономической категории «система оплаты труда». Определены главные требования к организации заработной платы на промышленном предприятии и основные факторы, влияющие на эффективность труда. Приведены недостатки системы оплаты труда, которые необходимо устранить, поскольку игнорирование проблем в наиболее важной для общества сфере может привести к довольно негативным последствиям, которые в последствии будет очень трудно урегулировать. Установлены направления совершенствования системы оплаты труда на промышленном предприятии, среди которых определено: сбалансирование системы основной заработной платы по ее основным целям и стратегиям вознаграждения персонала, внедрение новых схем оплаты труда, а именно гибких тарифов, единых тарифных сеток; содействие тесной связи между производительностью, уровнем оплаты труда и эффективностью работников.

Ключевые слова: система, оплата труда, мотивация, вознаграждение, производительность.

The level of living of working citizens depends on wages, since wages are at the same time the main material source for ordinary citizens, and the best way to motivate them to work effectively at the industrial level. That is, the relevance of this issue is increasing, as are the aspects of its settlement and improvement, because, nowadays, the mechanism of payment of earnings must be adapted to constant changes both in the internal and external environments. That is, the main purpose of improving this area is to formulate in labor organizations a proper mechanism of remuneration, which would suit its effectiveness, both employers and employees. The problem of the organization of remuneration in an industrial enterprise is one of the most acute. The urgency of

the problem is growing against the background of the socio-economic crisis in the country. In the conditions of recession, reduction of the number of employees changes occur in the organization of labor and its payment. This situation is observed in enterprises of different specialization. The article deals with the essence of the economic category «pay system». The main requirements for the organization of wages in an industrial enterprise and the main factors influencing the efficiency of labor are determined. The disadvantages of the remuneration system are listed, which need to be eliminated, since ignoring problems in the most important for society area can lead to rather negative consequences, which will be very difficult to resolve. The important problems of salary pay today are: lack of clarity in determining the strategy of salary pay; the inconsistency of wages and all their functions; lack of correlation between pay and performance and professional performance of employees. The directions of improvement of the system of remuneration at the industrial enterprise are established, among which the following are defined: balancing of the system of the basic salary on its basic goals and strategies of remuneration of the personnel, introduction of new schemes of remuneration, namely flexible tariffs, uniform tariff networks; fostering a close link between productivity, wages and employee performance.

Key words: system, remuneration, motivation, reward, productivity.

Постановка проблеми. Проблема організації оплати праці на промисловому підприємстві є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на тлі соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Ринкова економіка істотно змінила уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми і системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку. Тому, вибір форми і системи оплати праці в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації і організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення.

Правильна організація оплати праці не тільки створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни і багато в чому визначає рівень життя її населення.

Отже, від оплати праці залежить рівень життя працюючих громадян, оскільки заробітна плата є одночасно і основним матеріальним джерелом для пересічних громадян,

і найкращим способом мотивації до ефективної праці на виробничому рівні. Тобто актуальність даного питання зростає, як і аспекти його врегулювання та вдосконалення, через те, що, нині механізм виплати заробітку повинен бути адаптованим до постійних змін як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищах. Тобто, головною метою поліпшення даної сфери є формування у трудових організаціях належного механізму оплати праці, який би влаштовував своєю ефективністю, як роботодавців, так і працівників.

Аналіз останніх досліджень и публікацій. Питання стосовно оплати праці викликало зацікавленість у багатьох вчених. Даною проблемою займалися такі вчені як Б.М. Генкін, О.А. Гришнова, А.В. Мерзляка та ін. Питання удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві досліджували Коваленко О.В., Стоєв В.Л., Малихіна Н.С., Грещак М.Г., Суліма Н.М., Гамова О.В. та інші. Отже, можна стверджувати, що сферу оплати праці досліджувало багато вчених та дослідників, але не зважаючи на це, дане питання не втратило своєї актуальності і потребує подальшого дослідження. Зокрема, необхідно приділити увагу визначенню сучасних проблем системи оплати праці на промислових підприємствах та розроблення пропозицій щодо їх вирішення.

Постановка завдання. Метою статті є визначення сучасних проблем системи оплати праці на промислових підприємств та розроблення пропозицій щодо її вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система оплати праці на підприємстві має на увазі розподіл винагороди в залежності від кваліфікації співробітників і досягнутих ними результатів роботи. При цьому сам алгоритм розподілу винагороди визначається цілями бізнесу, завданнями, що стоять перед конкретним підприємством. Одна з основних вимог до системи оплати праці на підприємстві – забезпечення рівної оплати за рівну працю.

Заробітна плата є винагородою за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру. Як видно, поняття «оплата праці» значно ширше поняття «заробітна плата». Оплата праці включає не тільки систему розрахунку заробітної плати, але і використовувані режими, правила користування і документального оформлення робочого часу, використовувані норми праці, строки виплати заробітної плати.

Системи оплати праці, розміри окладів та окремих виплат встановлюються наступними нормативними документами:

- стосовно працівників організацій, що фінансуються з бюджету, – відповідними законами та іншими нормативно-правовими актами;

- стосовно працівників організацій зі змішаним фінансуванням (бюджетне фінансування і доходи від підприємницької діяльності) – законами, іншими нормативними правовими актами, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами організацій;

- стосовно працівників інших організацій – колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами організацій, трудовими договорами [1, с. 186].

В даний час найбільш широке застосування в господарській діяльності організацій знайшли погодинна, відрядна і

комісійна системи оплати праці. Системи оплати праці фірми встановлюють самостійно. Крім зазначених вище, можуть бути передбачені й інші системи оплати праці.

Автори Ткаченко А.М. та Малихіна Н.С. зазначають, що розмір заробітної плати залежить від багатьох чинників виробництва, ринку та соціальної сфери [6, с. 2]. Головним з цих чинників є вартість робочої сили. Нижньою межею вартості робочої сили є сума вартості життєвих засобів, які потрібні для відновлення працездатності працівника, його навчання професії та утримання його сім'ї. Нижня межа вартості робочої сили відповідає мінімальній заробітній платі. Верхня межа вартості робочої сили обумовлена також і витратами на задоволення соціально-культурних потреб. В умовах трансформаційної економіки відбувається характерне зниження вартості робочої сили, обумовлене знеціненням національної валюти та підвищенням темпів інфляції. Чинники, що впливають на величину заробітної плати, поділяють також за їх відношенням до суб'єкта, в межах якого формується (розподіляється) додана вартість, яка і є джерелом зарплати.

Автори Пожуєва Т.О., Гамова О.В. до складу внутрішніх чинників, що впливають на заробітну плату, відносять: особистий внесок працівника, планування фонду оплати праці, результати роботи підприємства, показники ефективності виробництва [4, с. 24–25].

Таким чином, система оплати праці відображає взаємозв'язок між показниками, які характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норм праці, що гарантує отримання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (щодо норм) і ціною його робочої сили, узгодженої між працівником і роботодавцем.

В статті авторів Стоєва В.Л. та Дженкова Є.О. зазначається, що структура заробітної плати складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсацій-

них виплат [5, с. 52]. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми.

Як зазначає О.В. Коваленко, ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. при побудові системи оплати праці та стимулювання працівників на підприємстві необхідно враховувати, що ефективність мотивації персоналу повинна відображати ступінь досягнення соціальних і економічних цілей, які ставить керівництво підприємства і працівники [3, с. 86].

Головними вимогами до організації заробітної плати на промисловому підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення її достатнього для розширеного відтворення робочої сили рівня за максимального зниження затрат праці на одиницю продукції та гарантоване підвищення рівня оплати праці кожного зайнятого у міру зростання рівня ефективності діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет.

Система оплати праці вміщає у собі ряд недоліків, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері, може призвести до доволі негативних наслідків, які буде дуже важко врегулювати. Таким чином, нагальними проблемами оплати праці є:

1) Виплата заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму.

2) Відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородженням за неї.

3) Відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці.

4) Невідповідність заробітної плати всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо).

5) Відсутність зв'язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників.

Такі фактори в сучасному суспільстві призвели до відповідних соціально-економічних наслідків, а саме: незадоволеність умовами праці; падіння мотивації праці працівників; недоотримання прибутку; зниження якості життя працівників.

Напрямами удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві вважаємо наступні:

1) Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом: запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників; запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії.

2) Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток.

3) Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників [1, с. 189].

З метою ефективного формування та подальшого розподілення коштів, слід належним чином забезпечити:

- здійснення вчасного перегляду норм виробітку і розцінок;
- організацію роботи таким чином, щоб темпи збільшення ефективності праці випереджали темпи зростання її оплати;
- належне розподілення коштів серед працівників відповідно до їх категорій, оскільки це здійснює прямий вплив на ефективне функціонування усіх працівників на підприємстві;
- зменшення витрат на оплату праці у зв'язку з автоматизацією наскільки це можливо.

Таким чином, дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці. Також, удосконалення механізму надання заробітної плати з метою запровадження ефективного мотиваційного механізму має формуватися з урахуванням такого принципу як забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина на працю, що надасть можливість заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в процесі реалізації соціальних прав.

Досвід ринкових перетворень свідчить, що для створення дієвої мотивації праці на постійній основі та в довгостроковій перспективі недостатньо регулювати оплату праці лише за принципом визначення ціни робочої сили. Важливо забезпечити реалізацію таких підходів, які б комплексно враховували всю сукупність ринкових, мікроекономічних, інституціонально-правових факторів. У підсумку вони становлять таку систему регулювання заробітної плати, за допомогою якої регулюються відносини у сфері оплати не лише на ринку праці, а й на підприємстві, максимально повно реалізується ринкова сутність оплати праці. Тому необхідно вдосконалити складники систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати

і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні.

Сьогодні найбільш характерною тенденцією в організації оплати праці країн з розвинутою економікою є індивідуалізація заробітної плати, особливо для висококваліфікованих спеціалістів, що полягає в індивідуалізації їх наймання й підвищення заробітку. Індивідуалізація організації праці відбувається також через зміни у мотивації праці: використання таких факторів мотивації, як самореалізація, інтерес, прагнення до змістовної праці, можливості розпоряджатися своїм робочим і вільним часом тощо [2, с. 113]. Франція, Німеччина, Нідерланди проходили низку етапів становлення системи оплати праці, на яких відбувався їх своєрідний природний відбір, виключалися негативні моменти й одночасно відбиралися й удосконалювалися нові системи, які вирізнялися найбільшою ефективністю. Опираючись на закордонний досвід, Україна має виробити свою систему оплати праці з урахуванням власних національно-правових особливостей.

Висновки з проведеного дослідження. У зв'язку з кризою в сфері економіки, процес удосконалення оплати праці повинен охоплювати усі економічні структури, які прямо стосуються формування і розподілу доходів. Також, слід зазначити, що удосконалення системи оплати праці не є швидкоплинним діянням, це є тривалим процесом, який вимагає значних витрат коштів, часу, і людського ресурсу. Найважливішим напрямом удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві є підвищення її гнучкості. Розмір оплати роботи працівника повинен мати тісний зв'язок із персональними кар'єрними досягненнями.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку полягають у комплексному науковому дослідженні міжнародно-правових стандартів оплати праці та систем оплат праці, які вже існують у світі, для виявлення позитивних аспектів у регулюванні оплати праці та їх застосування в національній правовій системі.

Список літератури:

1. Голосніченко Д.І., Довжик А.М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2014. № 3/4 (23/24). С. 185–189.
2. Кабаченко М.О. Система оплати праці: проблемні питання. *Право та інновації*. 2015. № 2(10). С. 109–113.
3. Коваленко О.В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 2. С. 84–91.
4. Пожусьва Т.О., Гамова О.В. Формування інноваційних засад управління фондом оплати праці : монографія. Запоріжжя : ЗДІА, 2011. 252 с.
5. Стоєв В.Л., Дженков Є.О. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. № 2(14). С. 51–55.
6. Ткаченко А.М., Малихіна Н.С. Взаємозв'язок фінансових результатів і заробітної плати. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_2_005.pdf

References:

1. Golosnichenko D.I., Dovzyk A.M. (2014). Oplata praci: problemy ta shlyaxy vyrishennya [Salary: problems and solutions]. *Visnyk NTUU «KPI». Politologiya. Sociologiya. Pravo*, no. 3/4 (23/24), pp. 185–189. (in Ukrainian)
2. Kabachenko M.O. (2015). Systema oplaty praci: problemni pytannya [The salary pay: problematic issues]. *Pravo ta innovaciyi*, no. 2(10), pp. 109–113. (in Ukrainian)
3. Kovalenko O.V. (2016). Doslidzhennya vplyvu stymulyuvannya personalu pidpryyemstva na produktyvnist praci [Investigation of the influence of stimulation of the personnel of the enterprise on labor productivity]. *Ekonomichnyy visnyk Zaporizkoyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*, no. 2, pp. 84–91. (in Ukrainian)
4. Pozhuyeva T.O., Gamova O.V. (2011). Formuvannya innovacijnyx zasad upravlinnya fondom oplaty praci: monografiya [Formation of innovative principles of payroll fund management]. Zaporizhzhya: ZDIA, 252 p. (in Ukrainian)
5. Stoyev V.L., Dzenkov Ye.O. (2018). Udoskonalennya systemy oplaty praci na promyslovomu pidpryyemstvi [Improvement of the salary pay at an industrial enterprise]. *Ekonomichnyy visnyk Zaporizkoyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*, no. 2(14), pp. 51–55. (in Ukrainian)
6. Tkachenko A.M., Malyxina N.S. (2012). Vzayemozvyazok finansovykh rezultativ i zarobitnoyi platy [Relationship between financial results and wages]. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_2_005.pdf (in Ukrainian)