

УДК 331.2

Плотніченко С.Р.,  
к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

## РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

**Анотація** У ринковій економіці головним фактором стабільного розвитку суспільства є посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів працюючих з кількістю і якістю витраченої ними праці. Зростання ролі матеріальної зацікавленості обумовлено тим, що в умовах ринкової економіки підприємства шукають нові моделі оплати праці, які ламають зрівнялівку й дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, матеріальна зацікавленість, ринок праці, соціально-економічні відносини, ефективність виробництва.

**Аннотація.** В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов работающих с количеством и качеством затраченного ими труда. Рост роли материальной заинтересованности обусловлен тем, что в условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда.

В настоящее время в экономике необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год другие формы материального поощрения. Проблемы оплаты и стимулирования труда многогранны, поэтому поиск путей совершенствования оплаты труда остается актуальным и до сих пор.

**Annotation.** In a market economy the main factor of sustainable development of society is increased financial interest in increasing the effectiveness of activities on the basis of ensuring the close relationship of the size of the incomes of workers of quantity and quality of spent their labour.

**Statement of the problem.** The increase of the role of material interest due to the fact that in the conditions of market economy business are looking for new models of payment for labour.

**Conclusions.** In the present economy should not just provide financial interest in certain results of the work, but the interest of the employee in improving the efficiency of labour. To strengthen the material interest of employees in the implementation of plans and contractual obligations, improving production efficiency and quality of work may be introduced a system of bonuses, remuneration at year-end other forms of material incentives. Problems of labour remuneration and motivation are multifaceted, therefore, to find ways to improve payment labour remain actual till now.

**Постановка проблеми.** У теперішній економіці необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Проблеми оплати й стимулювання праці багатогранні, тому пошук шляхів удосконалювання оплати праці залишається актуальним й досі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз проблем регулювання системи оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні міститься у працях Н.Волгіна, Р.Капелюшнікова, А.Колота, А.Нікіфорова, А.Лубкова, І.Моторної та ін.

**Метою статті** є аналіз системи матеріального стимулювання, визначення механізмів удосконалення регулювання системи оплати праці із використанням досвіду зарубіжних країн та врахуванням власних специфічних особливостей, які існують у соціально-трудовій сфері України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Реформування економіки України, перехід до ринкових відносин призводить до

трансформації всіх соціально-економічних відносин, які потребують як теоретичного дослідження, так і науково-прикладної розробки. Особливої актуальності в сучасних умовах глобалізації економіки, входження України у Світову організацію торгівлі набувають проблеми ринку праці.

Ринок праці, як елемент економічної системи, формується у специфічних умовах розвитку цієї системи, привносячи в неї свій вплив і проблеми, характерні для цього ринку, які суттєво відрізняються від інших умовами та особливостями формування, функціонування і розвитку. Серед цих проблем значне місце посідають проблеми безробіття, соціального захисту, зайнятості населення, трудові відносини, формування ринку праці та розробка адекватного сучасним умовам розвитку ринку економіки, механізму його регулювання.

Побудова сучасних економічно-соціальних відносин, а саме в аспекті трудової діяльності потребує зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і в якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Для того щоб забезпечити стабільний ріст продуктивності, керівництво повинне чітко зв'язати заробітну плату, просування по службі з показниками продуктивності праці та випуском продукції. Заробітна плата тісно пов'язана з продуктивністю праці. Продуктивність праці - найважливіший показник ефективності процесу праці, що являє собою здатність конкретної праці віддавати в одиницю часу певну кількість продукції. А заробітна плата належить до грошової винагороди, що виплачується працівникові за виконану роботу [2].

Для більш повного рішення завдання підвищення ефективності виробництва, конкурентоздатності випуску продукції, працівників підприємства потрібно поставити в такі умови, які будуть спонукувати їх нарощувати вискоелективну техніку, поліпшувати використання виробничих ресурсів.

Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства, структурних підрозділів. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу.

Для створення системи матеріального стимулювання, яка повинна бути побудована так, щоб метою кожного робітника було завдання підприємства – зробити та реалізувати продукцію з максимальним ефектом як для виробника, так і для кожного працівника, потрібно враховувати не тільки специфіку свого виробництва, етапи його розвитку та ціль діяльності, але й багато зовнішніх факторів, причому така система повинна бути динамічною, тобто змінюватися залежно від вимог часу. Класифікуючи сучасні системи оплати праці, розроблені на підставі вивчення вітчизняного й закордонного досвіду, можна виділити основні види сучасних систем матеріальної праці:

1. Диференційована система матеріального стимулювання – базується на диференціюванні заробітної плати робітників, тобто її розмір залежить від різних факторів (кваліфікації робітника, складності й умов праці, особистих здатностей, талантів, внеску працівника в кінцевий результат).

2. Індивідуальна система оплати праці:  
– контрактна (диференціація за умовами найму);  
– система вічного найму (поширена в Японії).

3. Синтезована система оплати праці з елементами системи вічного найму й диференціації, кваліфікації та кінцевим результатам роботи. Досвід закордонних країн у сфері матеріального стимулювання праці (США, Німеччина, Італія, Данія та ін.) свідчить про стійку тенденцію до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з особистих заслуг, ділових якостей і результатів роботи кожного працюючого, і необхідності обліку цих факторів у визначенні заробітної плати в інших однакових умовах (однакова робота, стаж, посада, кваліфікація).

Слід зазначити, що особливої уваги заслуговує тарифна система – основа диференціації робіт залежно від їхньої складності, а

працівників – від рівня їхньої кваліфікації за розрядами тарифної сітки [1]. Однак у сучасних умовах традиційна тарифна система в її твердій формі вже не ефективна й вимагає вдосконалення, наприклад, шляхом забезпечення її гнучкості. Досвід ефективного використання гнучких тарифних систем існує в промисловості Швейцарії та Франції.

Для підприємств, які направляють свою діяльність на досягнення високого рівня конкурентоздатності й ресурсозбереження, можна запропонувати модель системи гнучкого фондозабезпечення на основі багаторівневої тарифної сітки. Такою системою передбачається можливість зміни тарифу залежно від трудових досягнень колективу, які відображаються у зменшенні собівартості продукції завдяки економії сировини та матеріалів, підвищенні продуктивності праці, зменшенні щодо постійних витрат у результаті збільшення випуску продукції (робіт, послуг), а також можливостей підприємства та цілей, які стоять перед ними на певному етапі, а також індивідуальних здатностей кожного працівника.

Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, отриману за дипломом, а на рівень кваліфікації виконаної роботи або використаній при ухваленні рішення. Виплачувати матеріальні заохочення необхідно за загальні результати підприємства в цілому. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, але й здатність брати участь у рішен-

ні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства. Зростання ролі матеріальної зацікавленості в умовах ринкової економіки відбувається, тому що ця система інвестування працівників, налаштована на високу ефективність. Ринкова економіка вимагає підхід, відповідно до якого оплата по праці здобуває функцію інвестицій в якості робочої сили. Такі інвестиції набагато ширші, ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їхнє джерело – це кінцевий прибуток.

**Висновки** удосконалювання оплати праці сприяє: посиленню стимулюючої ролі заробітної плати в розвитку ринкової економіки; пожвавленню платоспроможного попиту населення й підвищенню його інвестиційної активності; легалізації всіх видів трудових доходів; установленню рівноважної ціни робочої сили, що відповідає витратам на її відтворення, попиту та пропозиції на ринку праці; збільшенню податкових надходжень і зменшенню навантаження на бюджети всіх рівнів; а так само зниженню масштабів бідності серед працездатного населення, створенню стійкого суспільного укладу життя. Нові системи організації праці й заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули. Необхідно враховувати так само, що формування та розмір прибутку залежать від обраної системи оплати праці.

#### Література

1. Костішина Т.А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2006. – 191 с.
2. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці, стимулюючого типу в Україні. – Луцьк: Ред.-вид. відділ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2002. – 241 с.