

СУЧАСНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті розглянуто питання сучасних систем оплати праці, їх форми, види та методи, розглянуто питання, пов'язані з організацією системи заробітної плати персоналу підприємств різних видів і форм власності у сучасних умовах виходу зі світової економічної кризи. Запропоновано методики розрахунку розмірів заробітної плати для декількох видів підприємств, у тому числі підприємств громадського харчування, продажу крупної побутової техніки та ін. Запропоновано групу методів економічної мотивації працівників підприємства, умови їх виконання, а також наведено їх недоліки та переваги. Наведено аналіз сучасних форм і систем оплати праці. Розглянуто сучасну модифіковану тарифну систему. Більш докладно проаналізовано балову систему та систему оплати за відсотком продажу.

Ключові слова: організація заробітної плати, форми оплати праці, системи оплати праці, матеріального заохочення, активізація персоналу, балова система

Постановка проблеми. Для того, щоб сучасне підприємство було успішним у сучасних ринкових умовах дуже важливим є правильна оплата виконаної роботи. На більшості успішних приватних підприємств спостерігається відхід від класичних погодинних і відрядних систем оплати праці, а перехід до принципово інших систем оплати праці. Використання інноваційних форм оплати праці дозволяє ефективно розвиватися підприємству, досягати високих економічних результатів. На сучасному етапі основним засобом формування такої зацікавленості виступає оплата праці, яка відображає кількість і якість витраченої працівником праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість проблем оплати праці, оцінки її ефективності і продуктивності розглянуто у роботах таких науковців, як: Д. П. Богиня, О. В. Бондарук, В. М. Гончаров, А. М. Гриненко, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Н. В. Дудіна, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, Н. Д. Лук'яненко, О. Ф. Новікова, Н. О. Павловська, О. Н. Уманський, О. А. Турецький., М. О. Волгін, Б. М. Генкін, О. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, Ю. П. Кокін, Р. П. Колосов, Б. Г. Мазманов, В. Д. Ракот, Г. Є. Слезінгер, Е. А. Уткін, Р. А. Яковлев та ін, а також зарубіжних дослідників М. Армстронга, С. Л. Брю, Я. Кесслера, К. Р. Макконелла, А. Маршала, Н. Х. Мескона, Ф. Хедоуорі, Р. Дж. Еренберга та інших [1-12]. Однак, у науковій літературі практично не повністю висвітлені сучасні системи оплати праці, що використовуються на території України.

Для короткого аналізу існуючих систем оплати праці скористаємося даними дисертації С. Г. Тютюгіної з Росії. «В результаті проведених досліджень, поряд з традиційними формами (погодинною та відрядною), нами було виділено три самостійні форми заробітної плати: акордна, комісійна, гонорарна, на основі яких формуються її системи. Право на існування кожної форми доведено через обґрунтування їх ключових характеристик та сфер найбільшого використання» [13, 14]. Дані наведено в таблиці:

Особливості форм заробітної плати в сучасних умовах

Форма заробітної плати	Параметри взаємозв'язку із заробітною платою	Ключова характеристика	Об'єктивні умови використання (доцільність застосування)	Сфера найбільшого розповсюдження
Погодинна	Відпрацьований час	Орієнтована на процес відтворення найнятого робітника	Строгий облік відпрацьованого працівником часу Наявність норм по праці Тарифікація робіт Контроль роботи співробітника протягом робочого дня Наявність строго регламентованих трудових обов'язків Обсяг випуску залежить від продуктивності машини, апарата, агрегату Ставиться завдання підвищення кваліфікації (через категорії або розряди)	Промислове підприємство, медичні, учбові заклади, ін. державні установи бюджетної сфери

Відрядна	Кількість виготовленої якісної продукції	Прив'язана до виробничого результату	Наявність точного кількісного обліку обсягу робіт Наявність обґрунтованих норм вироблення (часу) Тарифікація робіт Виправдано виконання робіт одним виконавцем Наявність організаційно-технічних умов високопродуктивної роботи Необхідність зацікавити працівників у підвищенні продуктивності праці Ставиться завдання збільшення об'ємів виробництва	Промислове підприємство, виробничі підприємства малого бізнесу
Акордна	Обсяг робіт Відпрацьований час	Виступає як заміщення відрядної і погодинної форми оплати	Терміновий характер роботи за наявності граничного терміну її виконання Відсутність можливості повного обліку об'єму роботи Необхідність підвищення продуктивності праці Встановлення обґрунтованих норм вироблення (часу) Виправдано виконання роботи групою людей	Будівництво, сільське господарство, транспорт, житлово-комунальна сфера, аудиторські послуги, ремонтні послуги

У таблиці наведені тільки основні форми оплати праці.

Мета статті: є розробка більш соціально і економічно ефективної системи оплати праці персоналу підприємств різних форм власності, зі збереженням зацікавленості цього персоналу в кількості і якості обсягів виконаних робіт.

Для досягнення мети дослідження передбачається провести короткий аналіз існуючих систем оплати праці логічними способами, визначити основні критерії, котрим повинна відповідати система оплати праці персоналу виробничих підрозділів, розробити елементи цієї системи оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Головною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавця (підприємства). Таким чином, пропонується розглянути декілька моделей сучасних систем оплати праці.

В основі безтарифної моделі організації заробітної плати лежить співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від різних ознак, включаючи кваліфікацію працівників, особисті здібності, професії, посади і т. д. З урахуванням цього потім відбувається розподіл фонду оплати праці, призначені на оплату праці між працівниками. Даний підхід дозволяє визначити, яку частку єдиного фонду оплати праці повинен отримати конкретний працівник згідно з його кваліфікаційним рівнем і якістю праці.

Можна умовно виділити два етапи розробки та впровадження такої системи оплати праці на підприємстві.

Перший етап – видання наказу по підприємству про підготовку до переходу на нову модель оплати праці, де викладаються суть і переваги новообраної системи стимулювання.

Другий етап – розробка положення про модель оплати праці на підприємстві, показників співвідношення в оплаті праці різної якості, інших нормативних документів.

Вирішуючи ці завдання, слід, звичайно, враховувати, в першу чергу, особливості і специфіку підприємства. Можна використовувати деякі нормативні документи нині діючої тарифної системи: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки, схеми посадових окладів та ін. Крім того, необхідно враховувати сформовані пропорції розмірів заробітків між різними категоріями працівників. Досить відповідальною є справа вибору крайніх співвідношень сітки, щоб визначити розрив між мінімальною і максимальною оплатою праці на підприємстві, а також діапазон «вилок», що впливає на міру диференціації розмірів заробітної плати різних кваліфікаційних груп працівників. Це вимагає зваженого підходу і наукового обґрунтування, від якого буде залежати не тільки дієвість організації оплати праці, а й стан мікроклімату в колективі.

Розширення самостійності підприємств у визначенні розмірів заробітної плати, а також коштів, що спрямовуються на споживання, в тому числі на оплату праці, створює додаткові реальні можливості та умови для підвищення стимулюючої ролі безтарифної організації праці у зростанні результативності виробництва і максимальної реалізації здібностей працівників.

Великим плюсом такої системи є те, що члени колективу, зацікавлені в підвищенні заробітної плати, а значить, праця стає більш ефективною, але при цьому необхідно уважно оці-

нювати вклад кожного учасника трудової групи. Для стимулювання найбільш цінних можна використовувати спосіб мотивації шляхом участі в капіталі, тобто придбання акцій підприємства. Це забезпечує причетність робітників до справ фірми, тому вони прямо зацікавлені в підвищенні виручки чи прибутку організації, але є один мінус – між винагородою та індивідуальним вкладом працівника не існує чіткого зв'язку, розмір винагороди залежить від факторів, на які робітники не можуть впливати (фактори зовнішнього середовища).

Розглянемо загальний вигляд сучасної балової системи.

1. Визначається загальна сума балів $B_{\text{заг}}$, зароблена всіма працівниками підрозділу:

$$B_{\text{заг}} = \sum_{i=1}^n B_i,$$

де $B_{\text{заг}}$ – загальна сума балів;

B_i – кількість балів зароблена кожним працівником;

n – загальна кількість працівників підрозділу.

Кількість балів залежить від якості виконання роботи, ініціативності, ставлення до роботи. Дуже важливим при визначенні кількості балів є правильна система їх нарахування, відсутність зловживань з боку, осіб, що проводять нарахування балів.

2. Розраховується частка фонду оплати праці $\mathcal{C}_{\text{ф.опл.}}$, яка припадає на оплату одного балу, або вартість одного балу:

$$\mathcal{C}_{\text{ф.опл.}} = \frac{\text{ФОП} - N_{\text{роб}} \cdot \text{МЗП} \cdot k}{B_{\text{заг}}},$$

де $\mathcal{C}_{\text{ф.опл.}}$ – частка фонду оплати праці за 1 бал;

ФОП – фонд оплати праці;

$B_{\text{заг}}$ – загальна сума балів.

МЗП – мінімальна заробітна плата;

k – кратність мінімальної заробітної плати

Вона використовується для дотримання законодавства з мінімальної заробітної плати.

3. Визначається зарібок Z_i i -го працівника Z_i :

$$Z_i = \text{МЗП} \cdot k + \mathcal{C}_{\text{ф.опл.}} \times B_i$$

де Z_i – зарібок i -го працівника;

$\mathcal{C}_{\text{ф.опл.}}$ – частка фонду оплати праці за 1 бал;

Z_i – зарібок першого працівника.

Варіантом такої системи є система оплати праці, що застосовується у ресторанах McDonalds:

$$Z_i = t \cdot \mathcal{C}_1 \times (B_i + H),$$

де t – відпрацьований час,

Бі – кількість балів робітника по результатах атестації;

Н – надбавка за нічний час роботи, стажування та ін.

В багатьох супермаркетах великої побутової техніки, центрів продажу автотранспорту, меблів використовується наступна система оплати праці:

$$З_6 = МЗП \cdot k + В_{\Pi} \cdot O_{\Pi},$$

де V_{Π} – відсоток від продажу продукції;

O_{Π} – обсяг продажу продукції.

Для підприємств, що займаються продажем автомобілів k зазвичай дорівнює 2-3, для супермаркетів побутової техніки 1,5-2. Відсоток від продажу встановлюється частіш усього у розмірі 2-3 відсотки.

До переваг відноситься наявність прямого матеріального стимулювання співробітника у підвищенні фінансової результативності своєї діяльності, його націленість на освоєння ринків і залучення нових клієнтів, реалізація принципу «хто більше заробив, той більше одержав» і, що не менш важливо, мінімізація ймовірності виникнення питань «Чому Іванову платять більше?»

З недоліків можна виділити наступні: неможливість керування дохідною частиною, як окремого співробітника, так і підрозділів компанії (практична відсутність фінансового планування); відсутність фінансових аспектів щільної прив'язки людини до компанії; націленість менеджерів на пошук організацій з максимальним розміром комісійної винагороди.

Саме тому застосування даної форми нарахування заробітної плати для продуктивних бізнес-співробітників може носити тільки тимчасовий характер. На постійній основі подібним чином найдоцільніше оплачувати працю позаштатних торговельних агентів.

Крім цього, для преміювання працівників можуть бути використані наступні системи:

Премія за план

Премії за виконання (перевиконання) фінансового плану нараховуються, як правило, за підсумками кварталу або року, рідше щомісячно. Їхній розмір залежить від ступеня перевиконання плану і може коливатися в межах від 15 до 150 % розміру окладу. Загальний розмір всіх премій, виплачених протягом року, іноді досягає 2-14 щомісячних окладів.

Відмітною рисою компаній, що використовують таку форму нарахування заробітної плати, є чітке й постійне фінансове планування, що відноситься до одного з ключових моментів діяльності. Здійснюється воно зазвичай за схемою «знизу (формування фінансових показників) – вгору (узгодження й затвердження фінансових показників) – вниз (виконання фінансових показників, звітність)», що дозволяє управляти дохідною частиною бюджету, як окремого співробітника, так і компанії в цілому.

Компаніям, які вже пройшли етап становлення на ринку, можна використовувати таку систему фінансових взаємовідносин зі співробітниками, які безпосередньо відповідають за продукування бізнесу. Відносно іншого персоналу найдоцільніше використовувати інші форми оплати праці.

Бонусна система

П'ята – бонусна – форма нарахування заробітної плати в більшій або меншій мірі поєднує всі чотири форми і, отже, повторює їхні переваги й недоліки.

Використовується вона для матеріального заохочення топ-менеджменту компаній. Крім преміальної виплати, у сукупний бонусний пакет можуть входити: компенсація витрат на бензин і амортизацію власного автомобіля, надання службового стільникового телефону або компенсація витрат на нього, медична страховка, службовий автомобіль, представницькі видатки і т.д. Іноді, якщо керівника очікує робота на «виїзді», однією із складових пакета може стати покупка або оренда житлоплощі (для нього і його родини) і надання суми на облаштування.

Додаткові привілеї й виплати понад встановлений оклад останнім часом використовуються все частіше. Вітчизняні підприємства переймають позитивний досвід західних колег

у формуванні системи матеріальної мотивації персоналу. Тим самим вони вдосконалюють всю систему керування людськими ресурсами й підвищують потенціал розвитку компанії в цілому.

Пайова участь

Ще одна схема нарахування заробітної плати, основана на виплаті частки (відсотків) прибутку по договорах продажів за звітний період, використовується в сучасних компаніях відносно рідко. І навіть в тих організаціях, де вона застосовується, заробітна плата тільки незначної частини співробітників формується за зазначеною схемою. В основному, це персонал, що реально здійснює продаж товарів (продукції, послуг). За результатами їхньої діяльності за звітний період (найчастіше один рік), тобто реального прибутку, який конкретний співробітник або підрозділ принесли компанії, розраховується частка, що відводиться на оплату праці. Вона може досягати 20 і більше відсотків від прибутку.

Подібні розрахунки зі співробітниками, хоча й не користуються великою популярністю, але мають певні переваги в порівнянні з іншими формами. По-перше, те ж пряме стимулювання персоналу в підвищенні фінансової результативності своєї роботи. По-друге, націленість співробітника на зменшення витрат діяльності, що може бути досить актуальним для деяких компаній. І, по-третє, досить сильна «прив'язка» людини до організації, принаймні, до закінчення звітного періоду.

Але для самих співробітників подібні фінансові взаємовідносини з компанією носять трохи нестабільний характер. Це пояснюється тим, що в більшості випадків зобов'язання зі сторони організації є «джентльменськими», і гарантій їхнього виконання немає.

На практиці ця форма може використовуватися для будь-яких категорій співробітників, в яких компанія найбільш зацікавлена, шляхом введення їх до складу засновників (нехай навіть з мінімальною часткою акцій).

Висновки

Наведені системи оплати праці дозволяють підприємству зберегти мотивацію до інтенсивної роботи робочих та значно зменшити витрати на організацію оплати праці. Використання сучасних систем оплати праці. Використання сучасних систем оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду дозволить суттєво підвищити ефективність діяльності персоналу, і як наслідок, підвищити ефективність діяльності усього підприємства в цілому.

Література:

1. Боднарук О. В. Основні функції заробітної плати в умовах формування ринкової економіки / О. В. Боднарук // Вісник Донецького університету. Серія В: Економічні науки, 2000. – Випуск 1/1. – С. 72-77.
2. Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): [монографія] / М. Д. Ведерников. – Хмельницький : НВП «Евріка» ТОВ, 2001. – 288 с.
3. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України / Гамова О. В. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 3. – Т. 1. – С. 202-205.
4. Гарват О. А. Дослідження світового досвіду регулювання оплати праці в системі стратегічного управління сучасними підприємствами / О. А. Гарват // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – 2003. – № 6. – Ч. 2. – С. 197-200.
5. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2008. — 480 с.
6. Гриненко А. М. Сучасні тенденції оплати праці у сфері досліджень і розробок в Україні [Текст] / А. М. Гриненко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – №2, Т.2. – С. 34-38.
7. Костишина Т. А. Формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці як чинник мотивації інноваційної діяльності / Т. А. Костишина // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетингом в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. трудов в 3 т. – Т. 2 / НАН Украины ; Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2007. – С. 222-229.
8. Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.1. – Ч.1. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 405-413.

9. Костишина Т.А. Проблеми формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах споживчої кооперації Кримспоживспілки / Т. А. Костишина // Науковий вісник ПУСКУ. Серія «Економічні науки». – Полтава : РВЦ ПУСКУ. №2(22), 2007. – С. 81-85.
10. Богиня Д. Регулювання доходів й оплата роботи в контексті індексу людського розвитку / Д. Богиня // Економіка. Фінанси. Право. – 2002. – №2. – С. 3-7.
11. Лук'янченко Н. Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудоких відносин / Н. Д. Лук'янченко, О. А. Дороніна // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль : Вид-во ТНЕУ, 2004. – Вип. 9. – С. 31-34.
12. Корягін С. В. Сучасні системи оплати праці працівників персонального продажу [Текст] / С. В. Корягін // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2006. – №12 (567). – С. 68-73.
13. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 [Електронний ресурс] / Н. В. Дудіна ; НАН України ; Ін-т економіки. – К., 2001. – 19 с. Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2001/01dnvpvu.zip>.
14. Экономический интерес наемного работника и заработная плата как основная форма его реализации : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 [Текст] / С. Г. Тютюгина ; Ивановский государственный университет. – Иваново, 2009. – 21 с.

А. О. Тертичний

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье рассмотрены вопросы современных систем оплаты труда, их формы, виды и методы, рассмотрены вопросы, связанные с организацией системы заработной платы персонала предприятий различных видов и форм собственности в современных условиях выхода из мирового экономического кризиса. Предложены методики расчета размеров заработной платы для нескольких видов предприятий, в том числе предприятий общественного питания, продажи крупной бытовой техники и др.. Предложено группу методов экономической мотивации работников предприятия, условия их использования, а также приведены их недостатки и преимущества. Приведен анализ современных форм и систем оплаты труда. Рассмотрена современная модифицированную тарифную систему. Более подробно проанализированы балльную систему и систему оплаты по проценту продаж.

Ключевые слова: организация заработной платы, формы оплаты труда, системы оплаты труда, материального поощрения, активизация персонала, балловая система.

A. Tertychnyi

MODERN SYSTEMS PAYMENTS OF LABOR

The article deals with the question of modern systems of remuneration, their shapes, types and methods, focusing on issues related to the organization of wages of people working in different types and forms of ownership in modern conditions the output of the global economic crisis. A method of calculating wages for several types of businesses, in including catering, sales of major appliances and others. A group of methods of economic motivation of employees, their conditions of use and are their advantages and disadvantages. The analysis of modern forms and pay systems. Considered a modern modified tariff system. More detailed analysis points-system and system of payment by the percentage of sales.

Keywords: organization of wage forms of remuneration, remuneration system, incentive, increased personnel, points-system.

Надійшла до редакції 22.02.2013 р