

20. Дослідження систем оплати праці та стимулювання на підприємстві

Аліна Слабко, Олена Драган

Національний університет харчових технологій

Вступ. 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.

Заробітна плата є формою винагороди за працю та формою матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу й на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Результати. У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці:

- відрядна, яка включає такі її системи – пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна;

- погодинна, до якої входять проста погодинна, погодинно-преміальна, оплата за посадовими окладами;

- тарифна, яка являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах.

Жодна з форм і систем оплати праці, на сьогоднішній день не враховує якості продукції та особистого внеску працівника. Тому, працівники не зацікавлені в результатах праці, а лише виконують той обсяг який передбачений відповідними нормами.

На підприємствах відсутні ефективні й прості способи диференціації поточного додаткового матеріального заохочення залежно від вирішення важливих виробничих проблем. Не відповідає вимогам матеріальне стимулювання якості продукції та відсутній науково-обґрунтований механізм оплати праці.

На сьогоднішній день в Україні відсутній механізм стимулювання до праці, яка б забезпечувала зростання добробуту населення та розвитку економіки країни. Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, отриману за дипломом, а на рівень кваліфікації виконаної роботи. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, але й здатність брати участь у рішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

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.

У розвинутих країнах, таких як США та Японія, за допомогою мотивації праці вирішуються такі головні проблеми як досягнення високопродуктивної праці, підвищення ефективності виробництва взагалі, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення.

У Японії модель матеріального передбачає диференціацію заробітної плати по галузях; зміну оплати праці залежно від фактичного трудового внеску й реальних результатів роботи - за рахунок градацій усередині одного розряду; оплата праці менеджерів погоджується з результатами роботи підприємства.

Американська модель оплати праці залежить насамперед від результативності його діяльності. Механізм стимулювання в рамках основної заробітної передбачає два важливих елементи: диференціацію окладів з урахуванням якісних розходжень у праці; диференціацію індивідуальної оплати в межах розряду або посади залежно від трудових досягнень, особистих і ділових якостей на основі періодичної атестації.

Висновки. Отже, виходячи із вищевикладеного можна зробити висновок, що в Україні необхідно удосконалити діючі форми і системи оплати праці. В сучасних умовах важливо забезпечити тісний зв'язок оплати праці з кінцевим результатом. Система матеріального стимулювання повинна орієнтуватися на високопродуктивну працю і залежати від кількості та особливо якості виробленої продукції.

Література

1. Костішина Т.А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України./ Т.А. Костішина. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2006. – 191 с.
2. Немодрук Н.М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Н.М. Немодрук // Економіка та держава. – 2009. – № 8. – С. 36–38.
3. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбех // Человек и труд. – №12. – 2003. – С. 35–42.