

УДК 331.2

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ
МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ**

К.В. Козар

Київський національний університет технологій та дизайну

Стаття присвячена проблемі удосконалення системи оплати праці персоналу. В роботі розглянута доцільність використання системи грейдингу для формування диференційованої системи винагородження працівників.

Ключові слова: система оплати праці, грейдинг, посадовий оклад, продуктивність праці

Організація системи оплати праці є однією з найголовніших проблем в сучасній економіці України. Заробітна плата завжди була однією з головних аспектів, які утворюють мотиваційний механізм трудової активності та забезпечують ефективність системи матеріального стимулювання.

Багато вчених досліджували проблематику різних аспектів організації оплати праці працівників різних виробничих сфер, форм власності та підпорядкування. Відомими науковцями у цій сфері стали І. Бондар, М. Волгін, Ю. Фокін, А. Колот, Е. Лібанова, А. Чухно, Р. Яковлев, Г. Ярошенко та ін. Ці вчені дослідили практику організації оплати праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі організації оплати праці та матеріального стимулювання цих категорій. Вони запропонували також нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації оплати праці з урахуванням розвитку економіки, змін у господарській діяльності.

Серед вчених високо розвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А.Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майєр, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та інші. Через це, особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки.

На сьогоднішній день актуальність теми все більше зростає, оскільки зазнає значного впливу кризи в країні. Показники підприємств є досить нестабільними. Відбуваються зміни в організації оплати праці, скорочення чисельності працівників,

спад в обсягах продажу, замовлень тощо. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Слід зазначити, що в Україні рівень заробітної плати значно нижчий ніж у держав з розвинутою економікою.

Постановка завдання

Мета статті – пошук оптимальних форм оплати праці, а отже і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам, що ведуть до неминучих змін в системі обліку заробітної плати

Об'єкти та методи досліджень

Оплата праці, як об'єкт дослідження, є складним багатомірним економічним явищем, яке відображає взаємодію багатьох економічних процесів і виступає одним з найбільш важливих елементів суспільного відтворення та розвитку системи ринкових відносин. Вона є не лише об'єктом реформування, але й інструментом ринкових перетворень, уміло використовуючи який можливо створити високоефективну соціально орієнтовану ринкову економіку. Оплата праці – категорія не тільки економічна, але й моральна, покликана забезпечити людині гідний рівень життя.

Дослідження можливих напрямків удосконалення системи оплати праці на підприємствах малого та середнього бізнесу істотно впливає на рівень достатку населення, на ефективність виробничої діяльності та на стабільність соціально-економічного клімату в суспільстві. На підприємствах з різними формами власності встановлюються нові форми організації праці. Слід акцентувати увагу на проблемі матеріального стимулювання працівників, і його зв'язку з оплатою праці та його конкретними результатами. Це вимагає, у свою чергу, застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності.

Результати досліджень та їх обговорення

Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних

затрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [1-2].

Організація заробітної плати на підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах:

- враховувати розмір мінімальної зарплати, що встановлюється державою;
- розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці;
- дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці;
- матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці.

Нажаль, сучасна система організації заробітної плати на більшості українських підприємств має багато недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати, особливо в області колективно-договірного регулювання; ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації оплати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки» [3].

У теперішній час в Україні в оплаті праці характерна одностороння спрямованість на ближню мотивацію. Така ситуація руйнівно діє на мотиваційне середовище особистості, не викликає зацікавленості у власному розвитку [4].

Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Необхідно оцінювати діяльність кожного працівника, його професійність, компетентність, творчість, ініціативність, відповідальність, прагнення до самовдосконалення, розвитку, враховувати результати діяльності підприємства, особистий внесок у зростання продуктивності. Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу [5].

Традиційна система грейдингу призначена для побудови механізму стимулювання і базується на оцінюванні складності праці для різних посад. Грейдинг розглядається як процедура ранжування посад з метою розподілу за групами відповідно до їх значущості для підприємства. За допомогою грейдингу забезпечується співставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю на ринку. Тому технологія грейдингу здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці [6].

В основі грейдирування посад покладені такі принципи:

- 1) економічна обґрунтованість – зв'язок з результатами компанії;
- 2) ясність і прозорість – об'єктивність системи, її зрозумілість для всіх категорій персоналу;
- 3) справедливість – при значному впливі на результат компанії співробітник одержує більшу винагороду;
- 4) однорідність – відповідність винагород співробітників, що роблять однаковий вплив на результат;
- 5) ринкова конкурентоспроможність – створення конкурентних переваг компанії для залучення висококваліфікованих фахівців.

На даному етапі розвитку української економіки система грейдів стає все більш популярною серед роботодавців. У зв'язку з постійно зростаючою конкуренцією, керівники компаній почали приділяти більше уваги основному ресурсу – персоналу, а ще більшої уваги приділяють питанням мотивації праці, як матеріальної так і нематеріальної. Приблизним аналогом системи грейдів у радянські часи була тарифна кваліфікаційна сітка. Однак вона могла застосовуватись тільки до деяких категорій посад працівників й оцінювала їх досить формально.

Висновки

Використання технології грейдингу дозволяє запровадити системний підхід до оцінювання посад, формування до них вимог, атестації працівників щодо рівня їх компетенцій та продуктивності, реалізації можливості кар'єрного зростання, розвитку.

На основі грейдингу можна побудувати корпоративну політику компенсацій, що дозволить оптимізувати витрати на персонал за рахунок удосконалення організаційної структури підприємства.

Система грейдингу забезпечує ефективну схему винагороди, містить оклади, соціальний пакет, премії; оптимізує організаційну структуру підприємства; є основою для формування стратегії розвитку персоналу. Також слід відмітити, що вона дозволяє здійснити незалежну оцінку співробітників щодо відповідності посадам, які вони займають. На основі грейдів можна визначати взаємозв'язок рівня доходу працівника на конкретній посаді з відносною цінністю його позиції, порівняно з іншими працівниками в компанії, а також допомагає керівництву приймати рішення про індексацію заробітної плати відповідно до стратегічних вимог розвитку. Однією з найважливіших рис грейдингу є підвищення мотивацію персоналу, стимулювання його розвитку та сприяння підвищенню продуктивності праці персоналу підприємств, і неодмінно скорочує плінність кадрів.

Отже, можна зробити висновок, що системи грейдингу варто запроваджувати на підприємствах малого та середнього бізнесу, що дозволить вдало організувати й оцінити роботу персоналу підприємства, що, в свою чергу, сприяє підвищенню рівня продуктивності праці працівників та організації ефективної системи мотивації. Узагальнюючи, варто сказати, що працівник отримує гідну винагороду за витрачені зусилля.

ЛІТЕРАТУРА

1. Покатєєва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139-141
2. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / І. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В.М. Лукашевич // Навчальний посібник. – Львів: Новий світ-2000. – 2008. – 248 с.
4. Панкова Л.А. Сучасна криза оплати праці / Л.А. Панкова // Економічний вісник. – О. : АТЗТ І РЕНТТ, 2008.
5. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету економічних наук. – 2009. – № 4. – С. 70-73.
6. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков. – Москва: Вершина, 2007. – 208 с.

К.В. Козар

Усовершенствование системы оплаты труда персонала на предприятии в современных условиях функционирования малого и среднего бизнеса

Статья посвящена проблеме совершенствования системы оплаты труда персонала. В работе рассмотрена целесообразность использования системы грейдов для формирования дифференцированной системы вознаграждения работников.

Ключевые слова: *система оплаты труда, грейдинг, должностной оклад, производительность труда*

K. V. Kozar

Improvement of the remuneration system of the enterprise's personnel in the present conditions for small and medium business

This article is devoted to the problem of improvement of the remuneration system of the enterprise's personnel. This paper examines the feasibility of using the system to create differentiated grades of reward employees.

Keywords: *wage system, grades, salaries, productivity*