

Список літератури:

1. Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации / Р.Л. Акофф ; пер. с англ. – М. : Сирин, 2002. – 256 с.
2. Ступов Ю.А. Системний підхід до планування ресурсного забезпечення виробничої програми підприємства / Ю.А. Ступов // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 10. – С. 126–137.
3. Кіяшко Є.В. Проблеми і необхідність впровадження в сучасних умовах стратегічного планування на підприємствах / Є.В. Кіяшко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 3. – С. 174–178.
4. Норкіна О.М. Сучасні методичні підходи до формування системи внутріфірмового планування / О.М. Норкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 1. – С. 41–45.
5. Олексів І.Б. Сучасні аспекти планування діяльності підприємства: основні тенденції та шляхи вдосконалення / І.Б. Олексів // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 8. – С. 217–220.
6. Makridakis S. The M3-Competition: results, conclusions and implication / S. Makridakis, M. Hibon // International Journal of Forecasting. – 2000. – P. 451–476.

УДК 331.215.53

Слепян Е.В., к. е. н., доцент
кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
Белова Ю., магістрант
Запорізька державна інженерна академія

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Слепян Е.В., Белова Ю. Аналіз системи оплати праці на підприємстві та її вплив на ефективність господарської діяльності. У статті розглянуто різні системи оцінки й оплати праці, висвітлено сторони застосування різних систем та їхній вплив на ефективність господарської діяльності підприємства. Визначено структурні елементи організаційно-економічного механізму ефективної системи оплати праці, а також проаналізовано стратегію формування ефективної системи оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, оцінка оплати праці, ефективність, механізм, мотивація, стимулювання, продуктивність.

Слепян Е.В., Белова Ю. Анализ системы оплаты труда на предприятии и ее влияние на эффективность хозяйственной деятельности. В статье рассмотрены различные системы оценки и оплаты труда, освещены стороны применения различных систем и их влияние на эффективность хозяйственной деятельности предприятия. Определены структурные элементы организационно-экономического механизма эффективной системы оплаты труда, а также проанализирована стратегия формирования эффективной системы оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, оценка оплаты труда, эффективность, механизм, мотивация, стимулирование, производительность.

Slepyan.E., Belova Y. Analysis of the wage system in the enterprise and its impact on the efficiency of business. The paper considers different system of evaluation and remuneration, side covers the use of different systems and their effect on economic activity. The author examined the structural elements of the organizational and economic mechanism of effective wage system, and analyzed the strategy of forming an effective system of remuneration.

Keywords: pay, wage assessment, effectiveness, mechanism, motivation, incentives, performance.

Постановка проблеми. Сьогодні одним із головних завдань наукової спільноти є вирішення проблем та пошук оптимальних рішень стосовно ефективного функціонування вітчизняної економіки. Якщо людина зацікавлена у праці та її результатах, вона найкращим чином використовує знання, кваліфікацію, досвід, свій робочий час, ефективно застосовує технічні засоби, ощадливо витрачає матеріальні ресурси, проявляє творчу ініціативу, бере

активну участь у різних новаціях. Проте за слабких матеріальних стимулів і хороші умови діяльності не здатні створити сильної трудової мотивації.

На сьогоднішній день актуальним питанням постає проведення аналізу системи оплати праці на підприємствах, оскільки саме за допомогою оплати праці здійснюється взаємозв'язок трудових та всіх інших показників господарської діяльності. На підприємстві вона має велике соціально-еконо-

мічне значення, від неї залежать не лише результати праці, а й добробут і соціальний статус працівників, моральний клімат у колективі. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти системи оцінки і оплати праці висвітлено в роботах таких українських учених, як: Д.П. Богиня, В.М. Гончаров, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Н.В. Дудіна, Г.Т. Завіновська, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Н.Д. Лук'янченко, О.Ф. Новікова, Н.О. Павловська, О.М. Уманський, О.А. Турецький.

Моделюванню, впровадженню і застосуванню нових (нетрадиційних) систем оплати праці присвячено дослідження російських учених: М.О. Волгіна, Б.М. Генкіна, О.П. Сгоршина, А.Я. Кібанова, Ю.П. Кокіна, Р.П. Колосової, Б.Г. Мазманової, В.Д. Ракоти, Г.Е. Слезінгера, Е.А. Уткіна, Р.А. Яковлева, а також зарубіжних дослідників: М. Армстронга, С.Л. Брю, Я. Кесслера, К.Р. Макконнелла, А. Маршалла, Н.Х. Мескона, Ф. Хедоуорі, Р.Дж. Еренберга та ін. Однак у науковій літературі практично не розкрито сутність стратегічного підходу до аналізу системи оплати праці на підприємстві.

Виклад основних результатів. Система оплати праці – чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до фактично досягнутих (щодо норм) результатів праці, тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною робочої сили [1].

Системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Коротко розглянемо системи оплати праці в Україні.

Організація оплати праці проводиться на основі [4]:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю, в Україні основою організації оплати праці є тарифна система, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших

факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Як зазначалося вище, тарифна система оплати праці включає [5]:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються працівникам залежно від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (годину, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а робітників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями та кваліфікаціями. Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок. Специальність відображає внутрішньо-професійний поділ праці. Це поняття є вужчим порівняно з поняттям «професія» (наприклад, слюсар-водопровідник). Отже, спеціальність потребує глибших знань і надбання практичних навичок із вужчого кола робіт. Кваліфікація – це сукупність вироблених знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій зумовленої складності [1].

Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідки робіт і професій робітників, кваліфікаційні довідки посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка. У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шестирозрядні та восьмирозрядні тарифні сітки. Тарифні коефіцієнти та їхні співвідношення можуть встановлюватися галузевими угодами.

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності робіт. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризуються середнім тарифним розрядом.

Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона від-

биває законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, кваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватись оплата праці за виконану працівником місячну або годинну норму праці.

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні та місячні (оклади). Годинні тарифні ставки застосовуються в більшості галузей виробництва, де завдання робітнику встановлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. Денні тарифні ставки встановлюються у тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку. Місячні тарифні ставки використовуються для певних категорій допоміжних робітників, а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок [2].

Під час переходу до ринкової економіки почали використовувати безтарифну систему праці, яка виникла передусім через ускладнення роботи підприємств. Це пов'язане з тим, що не завжди є можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Оскільки кожен варіант застосування безтарифної моделі оплати праці є унікальною розробкою керівництва конкретного підприємства, то можна дати характеристику спільних для них рис.

Отже, спільним для безтарифних систем оплати праці є такі [3]:

- працівникам гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, існування якого зумовлене законодавством про мінімальну заробітну плату;

- спочатку визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховуються сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок (він повинен становити більшу частину) розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами. В цьому плані безтарифні системи організації оплати належать до групи колективних систем організації праці, і всі члени колективу зацікавлені в покращенні кінцевих результатів спільної роботи;

- у рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати становляться всі працівники підприємства незалежно від категорії і посади. Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб зацікавлювати кожного працівника в покращенні саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. Оскільки таке покращення в принципі необмежене, то і можливості зростання індивідуального заробітку теж не обмежені;

- найважливішою проблемою є розробка розподілу колективного заробітку саме таким чином, щоб максимально націлювати працівників на покращення показників роботи, що важливі для досягнення кінцевого результату. У цьому разі питання соціальної справедливості стоять дуже високо, тому умовою ефективного застосування безтарифних систем організації оплати праці є наявність такого

колективу, члени якого добре знають один одного, бачать і можуть оцінити роботу інших і цілком довіряють своїм керівникам.

Конкретні розробки безтарифної системи можуть бути різними. Наприклад, одна з них може застосовуватись на промисловому підприємстві, інша може застосовуватись на будь-якому невеликому підприємстві, передусім у невиробничій сфері.

На підприємстві системи оплати праці встановлюються в колективному договорі. Переведення працівників на іншу систему оплати праці є зміною істотних умов праці та вимагає попередження працівників за два місяці. Практика виробила дві основні системи, які застосовуються як у «чистому» вигляді, так і з різними модифікаціями, – почасову і відрядну системи оплати праці.

За почасової системи розмір заробітної плати визначається залежно від тривалості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника. Відрядна система передбачає визначення заробітку залежно від фактичного виробітку продукції належної якості.

Почасова система може мати три підвиди: погодинну, поденну, помісячну. Праця оплачується за фактично відпрацьований час: години, дні, місяць. За щомісячної оплати розмір окладу не залежить від кількості робочих днів у місяці. Відрядна система також має декілька різновидів. Пряма відрядна – заробіток підраховується шляхом множення відрядної розцінки на кількість придатної продукції. Непряма відрядна застосовується для допоміжних робітників (наприклад, ремонтників), розмір зарплати залежить від результатів праці працівників основного виробництва, яке обслуговують допоміжні працівники. Відрядно-прогресивна – оплата за продукцію в межах норми проводиться за незмінними розцінками, а за продукцію понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками [1].

Відрядна система може бути індивідуальною або колективною, залежно від способу організації праці. Індивідуальна відрядна система застосовується на виробничій дільниці, де забезпечений чіткий облік праці окремих працівників. Колективна відрядна встановлюється за загальними результатами праці бригади. При цьому розподіл заробітку провадиться із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ).

Системами відрядної системи оплати праці є: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна, колективна (бригадна) відрядна, а почасової – пряма почасова, почасово-преміальна, колективна (бригадна) почасова.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами [5]:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_{\text{в}} = T \times H_{\text{вир}}, \quad (1)$$

де T – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

Нвир – норма виробітку за одиницю часу.

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$Pв = T \times Нч \times 60, \quad (2)$$

де $Нч$ – норма часу, хв.

На підприємствах приймаються локальні положення про КТУ, встановлюються конкретні показники, порядок обчислення заробітку. Враховується також і кваліфікація працівника. Розмір заробітної плати не може бути нижчим установленого розміру мінімальної зарплати.

Застосовується також і така система, як акордна оплата праці, – винагорода за виконання комплексу робіт (об'єкт будівництва). Остаточний розрахунок провадиться за акордним нарядом після прийняття всього обсягу робіт, про що складається акт. Зарубіжний досвід свідчить про переважне застосування почасової оплати праці в різних її модифікаціях: погодинна (чиста), погодинна з колективним

преміюванням, погодинна з індивідуальним преміюванням. Головною умовою виплати зарплати є виконання повного обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів витрат праці. Основними напрямками соціальної політики на 1997–1998 рр. передбачено починаючи з 1999 р. поступове запровадження погодинної системи оплати праці із застосуванням мінімального розміру погодинної зарплати [2].

Застосування системного підходу дало змогу визначити, що ефективна система оплати праці має тісний взаємозв'язок з категоріями конкурентоспроможності: конкурентоспроможністю робочої сили, продукції, підприємства, галузей, країни, глобальною конкурентоспроможністю.

Проведене дослідження дало змогу визначити структурні елементи організаційно-економічного механізму ефективної системи оплати праці: цілі, завдання, принципи, складники, методи.

Аналіз ефективності системи оплати праці являє собою складне завдання, оскільки: по-перше, фік-

Таблиця 1

Ієрархічна трирівнева система оцінки ефективності оплати праці

Рівень	Цілі	Алгоритм	Оптимальне значення
I. Порівняльна ефективність	Порівняння рівня оплати праці суб'єкту відносно певних рівнів оплати праці суб'єктив-конкурентів, середнього рівня оплати праці по галузі та економіці	$\left. \begin{array}{l} \frac{OP_i}{OP_{cp}} \\ OP_{середній\ рівень\ по\ галузі} \\ OP_{середній\ рівень\ по\ економіці} \end{array} \right\} < OP_{cp}$ <p>де OP_{cp} – порівняльна ефективність системи оплати праці; $\frac{OP_i}{OP_{cp}}$ – рівень оплати праці на i-их суб'єктах – конкурентах.</p>	$OP_{пк} > 1$
II. Ефективна конкурентоспроможність	Комплексна оцінка ефективності на основі кількісних показників порівнянь та якісного показника ефективності витрат на оплату праці	$I_{ек} = K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times I_{евон}$ <p>де $I_{ек}$ – індекс ефективної конкуренції; K_1 – коефіцієнт відношення рівня заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатної особи; K_2 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати по галузі; K_3 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати по Україні; K_4 – коефіцієнт випередження темпу росту продуктивності праці над темпом росту середньої заробітної плати; $I_{евон}$ – інтегральний показник ефективності витрат на оплату праці.</p>	$\begin{array}{l} K_1 > 1 \\ K_2 \geq 1 \\ K_3 \geq 1 \\ K_4 > 1 \end{array}$
III. Інтегрально-комплексна ефективність	Інтегрально-комплексна оцінка ефективності на основі якісних показників ефективності	$I_{ікк} = I_{емм} \times I_{езп} \times I_{пп} \times I_{ед}$ <p>де $I_{ікк}$ – індекс інтегрально-комплексної ефективності системи оплати праці; $I_{емм}$ – індекс ефективності мотиваційного механізму; $I_{езп}$ – індекс ефективності заробітної плати; $I_{пп}$ – індекс продуктивності праці; $I_{ед}$ – індекс ефективності діяльності.</p>	$I_{пп} > 1$

сує показники не тільки розміру, структури, організаційно-економічного механізму оплати праці, а й показники якості, ресурсоемності, прибутковості всієї організації в динаміці та взаємозалежності один з одним; по-друге, нині відсутні міжнародні стандарти оцінки ефективності оплати праці; по-третє, в Україні технічна, економічна, кадрова, соціальна політика не орієнтована на забезпечення конкурентоспроможності.

Формування методики аналізу ефективності системи оплати праці необхідно здійснювати на основі низки принципів, що дають змогу розглядати систему оплати праці як комплексну систему взаємопов'язаних показників. Основними принципами оцінки ефективності системи оплати праці є: принцип системності; принцип комплексності; принцип узгодженості; принцип безперервної мінливості; принцип стійкої нерівноваги; принцип достатності; принцип відповідності [4].

Згідно з даною методикою, ефективність системи оплати праці формується на макрорівні, мезорівні, мікро- та індивідуальному рівнях.

Індикаторами ефективності системи оплати праці на макрорівні є: рівень середньомісячної заробітної плати; темпи росту мінімальної заробітної плати; зміни в різниці оплати праці у країнах ЄС та в Україні; співвідношення за рівнем ВВП на одного працюючого та рівнем оплати праці; середньомісячна заробітна плата в промисловості; показники оплати праці (частка оплати праці у собівартості продукції; частка оплати праці у структурі ВВП; ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності; рівень заробітної плати (євро); мінімальна годинна ставка оплати праці (євро); диференціація зарплати); витрати на робочу силу та їх структура. Пропонується ієрархічна трирівнева система оцінки ефективності оплати праці на мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях (табл. 1).

Необхідно зазначити, що методичні підходи до визначення ефективності системи оплати праці, які базуються на використанні таких методів, як аналіз міжнародних переваг, метод ефективної конкуренції, SWOT-аналіз, мають певні переваги, а саме: зручність у користуванні; охоплення найбільш важливих критеріїв оплати праці; відсутність експертних оцінок, що робить дані методи оцінки об'єктивними.

Значна диференціація регіонів України за рівнем ефективності оплати праці зумовлена, насамперед, нерівномірністю економічного розвитку регіонів, наявною різницею в обсягах наявних ресурсних потенціалів та ефективності їх використання (зокрема, найвищий індекс ефективності оплати праці був відмічений у м. Києві – 0,75469, найнижчий – у Тернопільській області – 0,25157) [2].

Пріоритетними критеріями розвитку ефективності системи оплати праці було виокремлено інтенсивність конкуренції та забезпечення необхідних законодавчо-правових, соціальних, інституціональних умов

для її розвитку. Чинники позитивного (негативного) впливу на зазначені умови були віднесені до складу індикатора стимулюючого (стримуючого) впливу на формування ефективності системи оплати праці [3].

Такий методичний підхід передбачає оцінювання значень індикатора стимулюючого впливу (I_s) та індикатора стримуючого впливу (I_r) на розвиток ефективності системи оплати праці.

Інтегральний індикатор ефективності системи оплати праці (ІКСОП) визначається за такою формулою:

$$IRCOП = 10 \times [I_s - I_r], \quad (3)$$

Різниця індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу, яка визначає величину інтегрального індикатора ефективності системи оплати праці, демонструє кількісну оцінку переваги сумарного позитивного або негативного впливу на нього.

Формування стратегії ефективної системи оплати праці визначається комплексним результатом дії функціональних підсистем, запропонованих в ієрархічному вигляді, і базується на принципах послідовності, конкурентності, ефектизації, пріоритетності соціальних потреб. На нашу думку, повністю сформований напрям одного рівня є суттєвим і необхідним підґрунтям для формування іншого напрямку більш високого рівня.

Висновки. Результатом проведеного аналізу систем оплати праці є рекомендації щодо використання ефективної системи оплати праці на підприємствах України:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дасть заробітній платі змогу відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю;
- забезпечення підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього й якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту і пропозиції на ринку праці;
- створення дієвого механізму формування розміру мінімальної заробітної плати;
- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, складності, умов праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до ефективної праці;
- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;
- створення оптимального механізму формування та регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей і форм власності залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності.

Таким чином, використання ефективної системи оплати праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, вдосконаленню оплати праці, підвищенню конкурентоспроможності працівника, продукції, підприємства й економіки України в цілому.

Список літератури:

1. Шпонко В.Л., Филиповский В.Н. Заработная плата в переходной экономике / В.Л. Шпонко, В.Н. Филиповский // Человек и работа. – 1996. – № 2–3. – С. 53–61.
2. Економіка праці й соціально-трудова відносина : [підручник] / О.В. Шкільов [та ін.]. – К. : Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
3. Червінська Л. Новий підхід до оплати праці сільськогосподарських працівників / Л. Червінська, С. Мала // Пропозиція. – 2009. – № 3. – С. 46–50.
4. КЗпП України з постатейними матеріалами. – К. : ЮрІнком, 2008.
5. Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом : [учеб. пособ.] / С.Г. Радько. – СПб. : Просвещение, 2007. – 318 с.