

Пріоритетні заходи щодо посилення мотиваційного механізму заробітної плати.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Регулювання оплати праці є головним чинником підвищення рівня життя громадян в Україні. В період економічної кризи, спаду виробництва необхідно безпосереднє втручання держави у питання ціноутворення та оплати праці з точки зору як забезпечення розвитку економіки, так і зростання доходів працюючих громадян. Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці, що призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, так і заробітної плати працівників.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Серед ґрунтовних досліджень питань організації заробітної плати на підприємстві відзначилися такі дослідники Б.М.Генкін, О.П.Єгоршина, Д.Карпухіна, І.Бондар, Л.Костіна, І.Прокопенко та вітчизняні вчені: 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 та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, проблеми оплати праці та удосконалення методів стимулювання персоналу залишаються недостатньо дослідженими. Це стосується організації заробітної плати, її розміру, заохочувальних виплат, їх відповідності нормам трудових затрат. Отже, в умовах загострення економічної нестабільності у державі потребують подальшого системного аналізу питання організації оплати праці, оцінки ефективності, виявлення суперечностей і пошук способів їх вирішення.

Постановка завдання. Метою даної статті є удосконалення

мотиваційного механізму заробітної плати найманих працівників за умов економічної нестабільності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб працівників. Заробітній платі, як основній формі доходу найманих робітників, належить провідна роль у матеріальній мотивації. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення робочої сили, а відтак і силу мотивації до праці [6, с.9-10].

Оплата праці має враховувати потреби працівників у справедливості, безперервному наймі, врегульованому робочому часі, нормальних умовах праці, відчутті поліпшеного статусу і персонального внеску в загальну справу. Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності роботи, умов праці. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вони є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. На думку А. М. Колота, «тарифна система має пряме відношення до виконання заробітною платою притаманних їй функцій і, передусім, відтворювальної, стимулюючої, соціальної» [5, с. 117].

Водночас, на нашу думку, тарифна система має безпосереднє відношення до мотивуючої функції, оскільки стимулює до виконання робіт більшої складності та підвищення кваліфікації.

Підприємці повинні дотримуватись законодавства і керуватися сучасними принципами при організації оплати праці найманих працівників. Це забезпечить розвиток підприємств та ефективне використання людських ресурсів. Завданням держави є законодавче проведення у сферу трудових відносин принципів оплати праці, контроль за дотриманням цих принципів на підприємствах.

Проведений нами аналіз організації оплати праці в Україні та у Тернопільській області за 1998-2008 рр. показав наступне:

1. Не мають належного позитивного впливу на організацію оплати праці багаторівнева система договірного регулювання, система державних мінімальних гарантій, податкова система; негативно діють нерозвиненість ринку праці, неповна зайнятість населення, затримки виплат заробітної плати, неплатоспроможність підприємств, тіньова економіка.

2. Має місце тенденція до поліпшення показників стану оплати праці. Зберігається диференціація заробітної плати по регіонах країни. Як і раніше, найвищі її розміри були в м. Києві (3181 грн.), Донецькій (2218 грн.), Дніпропетровській (1983 грн.), Київській (1950 грн.) областях, де рівень номінальної заробітної плати перевищував на 66,0 – 1,8 відсотка середній рівень по економіці країни.

Низьким залишився розмір середньої заробітної плати у Тернопільській (1371 грн.), Херсонській (1435 грн.), Чернігівській (1437 грн.), Волинській (1450 грн.) областях, де розмір заробітної плати складав 71,6 – 75,7 відсотка середнього рівня по економіці України. Випереджаюче зростання заробітної плати по відношенню до росту цін відбулось у всіх регіонах країни. Найбільшим воно було у Тернопільській області (111,4 відсотка), Луганській (111,2 відсотка), Кіровоградській (109,9 відсотка), Вінницькій (109,6 відсотка) та Полтавській (109,1 відсотка) областях [8].

В регіоні продовжує спостерігатися значна міжгалузєва диференціація у рівнях оплати праці. Так, найвищу заробітну плату в 2009р. традиційно отримували працівники фінансової діяльності (2599,41 грн.), державного управління (1864,12 грн.), у діяльності транспорту та зв'язку (1692,35 грн.), де вона перевищувала середній рівень по економіці відповідно у 1,2-1,8 рази. Найнижча заробітна плата спостерігалась у рибальстві та рибництві та у діяльності готелів та ресторанів, де не перевищувала 60,8% середнього рівня заробітної плати по економіці регіону.

Серед галузей промисловості співвідношення між найвищим рівнем заробітної плати у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (1964,60 грн.) та найнижчим її рівнем у виробництві гумових та пластмасових виробів (648,13 грн.) склало 3,0 рази [8].

Щодо розподілу заробітної плати в розрізі районів, то найвищу заробітну плату отримували працівники підприємств м.Тернополя (1534,30 грн.), що більше від середнього показника по області на 8,7%.

Досить низьким також залишається рівень реальної заробітної плати. Знецінення робочої сили зумовило суттєве зниження мотивації праці, що вкрай негативно впливає на використання працівників, продуктивність праці, ефективність виробництва та інші техніко-економічні й соціальні показники діяльності підприємств. Вище наведене вказує на те, що заробітна плата не виконує своїх функцій.

Відповідно до міжнародних вимог розмір мінімальної заробітної плати має встановлюватися на рівні 2-2,5 прожиткового мінімуму. Сучасний розмір заробітної плати більшості працівників бюджетної сфери та інших галузей знецінює працю найманих працівників і не виконує ні відтворювальну, ні регулюючу, ні стимулюючу функцію [4, с.3-4].

Про це також свідчать дослідження організації оплати праці найманих працівників на малих приватних підприємствах регіону, проведені нами за даними організацій з працевлаштування, академічних і науково-дослідних установ, Держкомстатистики України.

Різниця витрат на робочу силу на підприємствах різних галузей у регіоні сягає 6-7 разів. До 55% їхньої структури складає заробітна плата, 35% – соціальні виплати. При формуванні винагороди не враховуються в повній мірі кваліфікація, рівень освіти, потенційні можливості працівників; платять не за професіоналізм та якісне виконання посадових обов'язків, а за надзусилля, надвідповідальність, “ризик”. Системи оплати праці не обґрунтовані, нечітко визначені за змістом і часом критерії оплати праці.

Типовими недоліками організації оплати праці найманих працівників на малих та середніх підприємствах регіону виявленими у процесі дослідження, нами визначено наступні:

1. Величина фіксованої заробітної плати вважається вичерпною мотивацією спеціалістів високої кваліфікації. Поза увагою залишається додаткове заохочення, навчання, соціальне забезпечення, моральні стимули.

2. Не чітко визначаються посадові обов'язки, що породжує суб'єктивність оцінки трудового внеску працівника, знижує персональну відповідальність. 3. Оплата праці відбувається в умовах секретності, що знижує ефективність праці колективу.

4. Маніпулювання цілями стимулювання працівників високої кваліфікації з метою штучного закріплення на підприємстві.

5. Нерозуміння особливостей впливу на ефективність праці окремих доплат до заробітної плати (великі доплати за стаж можуть зменшити стимулюючий вплив інших виплат).

6. Специфічність трудових відносин: короткостроковість, неформальність, заснованість на особистих зв'язках і персональній довірі.

В удосконаленні організації оплати праці потрібно виходити з того, що: удосконалення організації оплати праці потребує системного підходу; ефективна оплата праці враховує особистісні характеристики та трудовий менталітет працівників; виконання функцій заробітної плати забезпечують три зацікавлені суб'єкти господарювання: держава, підприємець, найманий працівник.

Ефективна організація оплати праці на сучасних засадах потребує реалізації комплексу управлінських заходів, у першу чергу, на приватних підприємствах, а саме:

доцільно застосовувати ефективні управлінські технології;

чітко визначати посадові обов'язки працівників;

- здійснювати організаційний контроль за виконанням нормативних показників роботи на підприємстві;

- доцільно здійснювати оцінку робіт для визначення ієрархії заробітної плати;
- проводити оцінку значущості та ефективності роботи найманих працівників;
- створення сприятливого організаційного клімату в організації (фірмі).

Ці заходи дозволять підвищити ефективність діючих систем оплати праці найманих працівників. Вибір технологій управління заснований на визначенні пріоритетних рівнів управління і відповідних рівнів оплати праці. Сприятливий організаційний клімат будується з метою спонукання підлеглих виконувати їхні функції, усунення конфліктів у роботі. Посадові обов'язки є ключовими в оцінці роботи працівника. Організаційний контроль і посадові обов'язки забезпечують мотивацію працівників. Оцінка робіт є основою побудови ієрархії заробітної плати.

Формування мотиваційного механізму заробітної плати на малих та середніх приватних підприємствах регіону має бути спрямоване на:

- 1) збереження зайнятості персоналу в умовах економічної нестабільності;
- 2) справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці;
- 3) створення умов для професійного та кар'єрного росту працівників;
- 4) забезпечення сприятливих умов праці і збереження здоров'я працюючих;
- 5) створення атмосфери взаємної довіри та сприятливого соціально-психологічного клімату.

У реалізації стимулюючої функції заробітної плати найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили, що дозволяє йому зрештою мати очікуваний дохід і водночас власний зиск - прибуток.

Висновки і перспективи подальших розробок. Оплата праці повинна забезпечити відтворення здатності до праці та якість життя на нормальному рівні й водночас спонукати працівника до оптимальних дій у межах своєї

компетенції. Ці функції тісно поєднані й реалізуються одночасно. Проте природно, з позиції роботодавця (підприємства) стимулююча функція сприймається як основна, оскільки вона безпосередньо сприяє досягненню його мети.

Мотиваційний механізм заробітної плати обумовлена ступенем залежності її розміру та від результатів праці в конкретних умовах діяльності. Вимога такої залежності є принциповою, загальною. На практиці вона не завжди може бути реалізованою сповна. Тому досить часто платять не за результати, а за кількість праці певної складності, вважаючи, що між ними є прямий зв'язок. У зв'язку з підвищення ролі матеріального заохочення в системі мотиваційних заходів, стане можливим лише після перегляду існуючої та створення нової програми організації оплати праці і преміювання.

Список використаної літератури

1. Про оплату праці: Закон України зі змінами і доповненнями // Баланс . Спецвипуск . – 2001. - №8 .- С. 3-8.
2. Кодекс законів про працю України. – К.: Фірма “Праця”, 2001.
3. Конвенція №95, 1961 р. “Про гарантію заробітної плати”.
4. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників [Текст] / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці.- 2010. - №1.- С.3-9.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. К.: КНЕУ, 2002р
6. Колот А.М. Теоретичні і прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності [Текст] / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2006. - №5.- С.8-14.
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала Текст С.А. Шапира. – М.: ГрассМедиа, 2005. – 224 с.
8. Електороний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ternstat.tim.net.ua/NovynuVSI.html>