

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Особливо актуальною на сьогоднішній день є проблема оплати праці для країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна. Питання, які пов'язані з оплатою праці, є досить важливими, оскільки зачіпають інтереси мільйонів людей – всіх учасників соціально-трудових відносин.

Розглядаючи цю проблематику крізь призму вітчизняних реалій, маємо підкреслити, що нині в Україні зростання заробітної плати перетворилося на важливу проблему всього суспільства і є обов'язковою передумовою як підвищення мотивації трудової діяльності, так і сталого економічного розвитку в цілому.

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку, вона є основним джерелом доходів найманих працівників та основою матеріального добробуту членів їхніх родин, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників для досягнення цілей підприємства.

Розробляючи теорію організації і регулювання заробітної плати в умовах ринкових перетворень економіки України, необхідно враховувати історичний досвід вивчення цього питання вченими різних епох і різних країн.

Адам Сміт розглядав заробітну плату як винагороду за працю. Нормальний рівень заробітної плати визначав вартістю засобів існування робітника і його сім'ї. Вважав, що висока заробітна плата сприяє росту продуктивності праці.

У Давида Рікардо заробітна плата - це плата за працю робітника, його прибуток від участі в процесі виробництва. Д. Рікардо називав "природною ціною праці" вартість засобів існування робітника і його сім'ї, а "ринковою ціною праці" – заробітну плату, що залежить від попиту і пропозиції робочої сили.

Дж. М. Кейнс прийшов до висновку, що найбільш раціональною є політика стійкого загального рівня, а заробітна плата – це перетворена форма вартості цього товару, або його ціна.

У літературних джерелах в даний час існує багато визначень заробітної плати, але майже кожен, хто розглядав цю категорію, опирається на Закон України "Про оплату праці". Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу

Для повного розуміння заробітної плати як категорії ринкової економіки необхідно враховувати такі принципи положення, які визначають роль та місце заробітної плати на підприємстві:

-по-перше, заробітна плата формується на межі відношень обміну робочої сили і сфери безпосереднього виробництва;

-по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю;

-по-третє, заробітна плата є водночас макроекономічною і мікроекономічною категорією;

-по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі конкретного підприємства.

Спираючись на ці вихідні положення, спробуємо сформулювати поняття сутності заробітної плати, що відповідає сучасним економічним умовам. На нашу думку, це можна зробити, розглядаючи заробітну плату принаймні з п'яти позицій .

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини власника підприємства і найманих працівників з приводу розподілу новоствореної вартості.

По-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник чи вповноважений ним орган оплачує працівникові за виконану ним роботу.

По-третє, в сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата – це система ринку праці, що виступає як ціна, за котрою найманий працівник продає свою робочу силу, з огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт, а водночас і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці

В сучасних умовах господарювання все більшого значення набувають мотиваційні аспекти оплати праці. Адже вони є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів та мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства.

Мотиваційні аспекти оплати праці є однією з важливих складових як системи управління персоналом в організації, так і системи безпеки підприємницької діяльності. Правильно розроблена система мотивації дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносити задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства.

Сьогодні в Україні існує велика кількість мотиваційних аспектів оплати праці. Серед яких можна виділити таку категорію, як фонд додаткової заробітної плати, де містяться усі доплати та надбавки працівникові за додатково виконану ним роботу, за значні успіхи у роботі, за введення новизни у виробництво. Водночас чільне місце, в сфері мотиваційних аспектів оплати праці, займають премії та винагороди, які робітники одержують за вислугу років, стаж роботи, та ін. Також в дану категорію слід віднести одноразові заохочення як в грошовій, так і в натуральній формі. Тобто до мотиваційних аспектів, ми відносимо всі ті категорії, які є стимулом та мотивом для працівника покращити свою діяльність, що призведе до підвищення його заробітної плати.

Сьогодні, коли через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу платню, тому особливу увагу слід приділити таким нематеріальним стимулам як:

- визнавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу волю;
- застосовувати програми збагачення роботи й ротацию кадрів;
- застосувати гнучкий графік, неповний робочий тиждень, можливість працювати як на робочому місці, так і вдома;
- надати працівникам знижки на продукцію, що випускає компанія, де вони працюють;
- надання кредиту співробітникам на придбання будинку, автомобіля та й ін.

На своєму робочому місці кожний бажає показати на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно визнавати роботу кожного окремого працівника, надавати можливість ухвалювати рішення щодо питань, які ставляться до його компетенції, консультувати інших працівників і ін.

Крім того, більшість людей прагне в процесі роботи одержати нові знання. Тому так важливо надати підлеглим можливість навчатися, розвивати їхні творчі можливості. Разом з тим, кожна людина прагне до успіху. Успіх - це реалізовані цілі, для досягнення яких співробітник застосував максимум зусиль. Успіх без визнання приводить до розчарування, вбиває ініціативу. Однак цього не відбудеться, якщо підлеглим, які домоглися успіху, делегувати додаткові права, прощтовхнути їх по службі. Але при цьому вважаємо, що все ж таки ключовим аспектом мотивації, особливо в Україні, є матеріальне стимулювання.

Таким чином, формування мотиваційних аспектів оплати праці на сучасному етапі відбувається при взаємодії матеріальних та нематеріальних методів стимулювання працівника щодо прояву його трудового потенціалу. Розуміння цього є корисним для створення ефективної системи мотивації праці в Україні.