

## **ОПЛАТА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

В умовах перехідної економіки особливого значення набуває соціальний захист та державне регулювання доходів населення, і в першу чергу оплати праці. Рівень заробітної плати - це один із ключових індикаторів соціально-економічного розвитку держави. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основою добробуту працюючих, а з другого - при науково обґрунтованій організації стимулює працівників до високоефективної праці і, як наслідок, впливає на темпи соціально-економічного розвитку держави. Від ефективності державної політики у сфері оплати праці залежить рівень життя населення.

Питання оплати та стимулювання праці викликають науковий інтерес дослідників вже досить давно. Серед зарубіжних вчених особливо слід відзначити праці К. Маркса та Д. С. Сінка, у яких надаються концептуальні основи заробітної плати як ціни робочої сили, а також сутнісні характеристики взаємозв'язків оплати та результативності (продуктивності) праці. Серед вітчизняних вчених особливий внесок в розвиток наукової думки стосовно питань оплати праці зробили А. Г. Бабенко, О. А. Грішнова, В. С. Дієсперов, А. М. Колот, М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк та інші. Однак, окремі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці та матеріального стимулювання працівників в сучасних умовах є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективної системи оплати та стимулювання праці на підприємствах в умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин.

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. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час мати вплив на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, підвищення кількісних та якісних результатів праці. Головним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, ставлення до праці, потребами і можливостями їх задоволення. Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості й вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Виятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірально-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників. Усі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати.

На розмір оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції та ін. До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації.

Практичним механізмом реалізації оплати праці на підприємстві є її форми та системи. В сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали дві форми оплати праці: відрядна і погодинна.

Відрядна оплата праці - це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів. В межах відрядної форми виділяють наступні системи:

Відрядно-преміальна - це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.

Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними.

Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми

виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні встановленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки.

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм.

Акордна система оплати праці - це різновид відрядної оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

Погодинна оплата праці - це оплата праці за відпрацьований час.

Ця форма має такі системи:

Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

Система посадових окладів. По цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на засадах дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю.

Напрямами удосконалення організації оплати праці в сучасних трудових організаціях є:

1) гармонізація системи основної оплати праці за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу і стратегією компанії шляхом:

- запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників;

- грейдування робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії;

2) впровадження нових схем оплати праці – гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

3) впровадження системи соціальних послуг з можливістю вибору працівниками. Дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці.

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо). Судячи із згаданих функцій, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави. Тому доцільним є ранжування встановлення оплати праці для працівників установ й організацій, результати діяльності яких неможливо виміряти (наприклад, галузь освіти і науки, охорони здоров'я й ін.) та підприємств, рентабельність, яких залежить від продуктивності праці найманих працівників. Для останніх необхідно визначити такий розмір оплати праці, який складався б із базової ставки заробітної плати (її розмір має забезпечувати повне задоволення життєво необхідних потреб) та бонусної, яка прямо залежить від результатів діяльності працівника. У такому випадку заробітна плата виконуватиме сповна свої функції.