

УДК 331.232

Борисенко О.Є.¹, Коваль М.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

² студ. гр. М-615 ЗНТУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРОМИСЛОВОСТІ

Оплата праці персоналу підприємства це багатоаспектна категорія, що з одного боку є основним джерелом доходу та визначає рівень добробуту людини, а з іншого боку, її правильна організація стимулює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Більшість систем оплати праці, що використовуються на промислових підприємствах України сьогодні морально застаріли. Вони не дозволяють повною мірою враховувати специфіку діяльності підприємства, рівень заробітної плати досить часто не відповідає займаній посаді та функціональним обов'язкам працівника, які швидко змінюються під впливом динамічних змін зовнішнього середовища, тому питання застосування сучасних систем оплати праці є актуальними.

Найбільш розповсюдженими на вітчизняних промислових підприємствах є застосування різних форм відрядної та погодинної систем оплати праці. Але в сучасному світі існують інші підходи до оплати праці. Так, в західних фірмах частіше встановлюють індивідуальну заробітну плату, яка формується з наступних елементів: твердого розміру мінімального річного заробітку з урахуванням усіх винагород; індивідуального підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду; відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін; врахування при визначенні персональних надбавок особистих заслуг працівників, а не його стажу роботи; регламентацію процедури урахування заслуг. Порівняльна характеристика зарубіжних систем оплати праці представлена в табл. 1.

Представлене розмаїття підходів до оплати праці дозволяє осучаснити систему мотивації вітчизняного промислового підприємства за рахунок підбору, адаптації та впровадження саме такої системи оплати праці, яка буде враховувати особливості господарської діяльності та особистий вклад працівника в ефективність господарської діяльності підприємства.

Таблиця 1 – Характеристика сучасних підходів до оплати праці

Оплата праці	Характеристика
1	2
Диференціальні системи	передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по зниженим ставками (розцінками).
Емпіричні системи заробітної плати	передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.
Комбіновані системи	поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.
Однофакторні системи заробітної плати	передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від виробітку. Застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.
Багатофакторні системи заробітної плати	передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Продовження таблиці 1

Відрядно-прогресивні системи	починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) робочий оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України.
Оплата праці за системою Тейлора	передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, при виконанні та перевиконанні величина ставки коливається від 1,1–1,3 базового рівня оплати праці
Оплата праці за системою Мєрика	при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні на 61–83% - одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки
Оплата праці за системою Ганта	комбінується погодинна й відрядна форми оплати праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою.
Оплата праці за системою Хелсі	заробіток складається із двох частин: перша - фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, друга – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Тарифна ставка визначається з урахуванням коефіцієнту, що враховує частку зекономленого часу, оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати.
Оплата праці за системою Бєдо	враховує кожен робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки.
Оплата праці за системою Роурена	передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу, і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, що визначається як різниця між фактичним і нормативним часом.