

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми. На сьогодні заробітна плата є основним джерелом доходів працівників та важливим індикатором соціально-економічного життя країни. На даний час в Україні системи оплати праці, що використовуються на підприємствах, є в багатьох випадках застарілими. Заробітна плата не враховує специфіку підприємства, вона часто не відповідає займаній посаді, отже питання удосконалення системи оплати праці наразі є актуальним.

Метою дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві задля підвищення ефективності праці персоналу.

Виклад основного матеріалу. В ході проведеного дослідження було вивчено ефективність системи оплати праці одного з промислових підприємств Вінниччини з виробництва електрокабельних джгутів. Регулювання системи оплати праці на підприємстві відбувається на основі таких локальних документів: Положення про оплату праці працівників; Штатний розпис підприємства; Колективний договір; Положення про преміювання.

Заробіток працівників складається з основної та додаткової заробітної плати. Основна заробітна плата нараховується працівникам відповідно встановлених їм тарифних ставок або посадових окладів, пропорційно до відпрацьованого часу відповідно до встановлених графіком норм. Тарифні ставки на підприємстві встановлені основним та допоміжним працівникам підприємства які працюють позмінно, керівникам, професіоналам та фахівцям встановлено посадові оклади.

Додаткова заробітна плата на досліджуваному промисловому підприємстві включає в себе:

- доплату за роботу у вечірній та нічний час;
- доплату за стаж роботи на підприємстві;
- доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці та з інших причин);
- доплата за суміщення професій (посад);
- надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови;
- премію КТУ (коефіцієнт трудової участі) для основних робітників;

В ході дослідження встановлено такий негативний факт, що середня заробітна плата основних робітників протягом трьох років була нижче середнього рівня заробітної плати по Вінницькій області, Україні, а також і по промисловості взагалі. Крім того, в ході опитування працівників підприємства виявлено, що значна частина респондентів (51%) вважають, що рівень їх заробітної плати не відповідає їх обов'язкам, а система нарахування заробітної

плати та премій є частково зрозумілою або не зрозумілою для 40% респондентів. Отже, нагальною є потреба удосконалення системи оплати праці.

У зв'язку з цим, однією з наших пропозицій є перегляд основної частини заробітної плати (тарифної ставки / окладу) в сторону збільшення за рахунок зменшення відсотків премії, якщо не має змоги підняти заробітну плату.

Окремою пропозицією є внесення в систему преміювання КТУ індивідуального стимулювання працівника, та розбиття коефіцієнтів в залежності від робочого процесу працівника. На даний момент працівник який залучений до виконання простіших робіт отримує такий же відсоток преміювання як працівник залучений на конвеєрі. До прикладу працівник який працює на конвеєрі може мати на 5%-10% більше премії, ніж працівник який стоїть на монтуванні провідників на дошці. В той же час, працівник на дошці, при вільному часу може допомагати на конвеєрі та отримувати додатково до 5% премії.

Як відомо, система оплати праці є найважливішою компонентою системи мотивації персоналу підприємства [1]. Отже, заходи удосконалення системи оплати праці мають корелюватися з підходами до побудови системи мотивації на підприємстві. Серед них виокремлюють такі: адміністративно-технологічний, ресурсно-дефіцитний, програмно-галузевий, ментальний, патріархальний, організаційний, соціально-поведінковий, корпоративний, антропоцентричний [2, с.32]. Таким чином, якщо, наприклад, в основу системи мотивації покладено ресурсно-дефіцитний підхід, то й система оплати праці, як правило, буде обмежуватися обов'язковими елементами, а її удосконалення буде відбуватися навколо оптимізації нормативів оплати праці та рівнів заробітної плати. У разі, коли система мотивації персоналу ґрунтується, наприклад, на патріархальному підході, то і в системі оплати праці будуть використовуватися традиційні підходи, наприклад, відрядна система оплати праці - для робітників, а інновації при удосконаленні системи оплати праці будуть сприйматися важко.

Висновки. Управління удосконаленням системи оплати праці на промисловому підприємстві має охоплювати низку менеджерських рішень, заходів та дій, що мають реалізуватися у наступній послідовності:

- діагностика діючої системи оплати праці та задоволеності персоналу нею;
- формулювання цілей нової системи оплати праці;
- розробка елементів нової системи оплати праці;
- розробка внутрішніх нормативних документів щодо впровадження удосконаленої системи оплати праці.

Дотримання вищевикладених рекомендацій дозволить підвищити мотиваційну роль оплати праці та забезпечити високу ефективність праці персоналу.

Література:

1. Грінко І. М. Мотивація праці персоналу підприємств машинобудування: монографія. Київ: НТУУ "КПІ", 2016. 240 с.
2. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К. : Знання, 2010. 476 с.