

**ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ**

*Розглядаються актуальні питання організації заробітної плати та додаткової оплати в системі мотивації праці. Запропоновано заходи, спрямовані на удосконалення оплати праці та підвищення її ролі в системі ефективної мотивації.*

Розбудова економіки України та її трансформація на ринкових засадах супроводжується вирішенням цілого ряду проблем. Серед них винятково важлива роль належить формуванню нової системи організації оплати праці, посиленню її ролі в системі ефективної мотивації трудової діяльності. Як економічна категорія, заробітна плата належить до числа найскладніших. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним з головних елементів, своєрідним нервовим центром суспільного організму. Крім того, як показують численні соціологічні дослідження, оплата праці сьогодні посідає одне з центральних місць серед найважливіших спонукальних мотивів до праці.

За останні 15–20 років, ще в колишньому Радянському Союзі, неодноразово робилися спроби реформування організації заробітної плати. Удосконалення оплати праці і тепер є важливою складовою курсу реформ у національній економіці України. Початковий етап реформи оплати праці в країні у 1991 — 1993 рр. був пов'язаний зі встановленням “вільних” цін і “вільної” заробітної плати, їх лібералізацією на основі відмови від командно-бюрократичних методів управління сферою стимулювання. Лише після цього мала розпочатися власне реформа оплати праці. З цією метою формувалася нормативно-правова база, спочатку Декрет Кабінету Міністрів України “Про оплату праці” (грудень 1992 р.), а потім Закон України “Про оплату праці” (березень 1995 р.). Однак гостра економічна криза відсунула проблему реформування оплати праці на другий план. Як результат, її роль в механізмі мотивації праці не виправдано знизилася, що не сприяло підняттю економіки.

Вивченням проблем стимулювання праці та мотивації діяльності людини займалися такі відомі західні вчені, як Б. Скіннер, А. Бандура, Д. Роттер, Дж. Келлі, А. Маслоу. У своїх дослідженнях вони довели, що сьогодні до мотивації працівників не можна ставитися лише з позиції спрощеного уявлення про можливість маніпуляції їх поведінкою. Необхідно, в першу чергу, враховувати позиції суб'єктів мотивації, прагнення забезпечити свої матеріальні, духовні та соціальні потреби.

Питання удосконалення організації заробітної плати та підвищення її ролі в системі мотивації трудової діяльності присвячені праці відомих вітчизняних вчених-економістів В. Данюка, А. Колота, Н. Павловської, В. Абрамова, Д. Богині, О. Богущького, О. Турецького. В них розглядаються проблеми економіки та організації праці, шляхи реформування її оплати на сучасному етапі розвитку держави, дається теоретичне обґрунтування значення мотивації трудової діяльності, класифікація усієї сукупності потреб, що впливають на ефективність практичної діяльності людини, працівника [1,4,5,7].

Разом з тим, у працях вчених і фахівців, у спеціальній літературі недостатньо висвітлено роль і місце оплати праці в мотиваційній системі сучасного підприємства. Багато питань цієї проблеми залишаються дискусійними і вимагають подальших досліджень, розробки методичних підходів до оцінки вартості та ціни робочої сили, визначення основних напрямків удосконалення організації заробітної плати, як провідного мотиву трудової діяльності, обґрунтування шляхів підвищення ефективності оплати праці на сучасному етапі економічних реформ. Актуальність вказаних вище питань у методологічному і практичному плані, а також недостатнє вивчення цих проблем на рівні підприємства (фірми) стало основою для написання даної статті.

Загально відомо, що заробітна плата тісно пов'язана з вартістю і ціною робочої сили. Витрати на оплату невідпрацьованого часу, винагороди і допомоги, витратами на харчування, утримання персоналу, його соціальне страхування та професійну підготовку становлять понад 60% від загальних витрат на робочу силу. У той же час зміни в структурі витрат на робочу силу свідчать про те, що складне фінансове становище підприємств спонукає роботодавців до скорочення обсягів коштів, спрямованих на стимулювання праці, що є гальмом на шляху до впровадження науково-технічних досягнень, підвищення продуктивності праці та зацікавленості працівників у результатах виробничої діяльності. Знецінення робочої сили призводить до того, що заробітна плата не забезпечує найманому працівникові умов для нормальної життєдіяльності та повноцінного відтворення [5, с. 26].

Дієвим засобом регулювання рівня оплати праці є періодичний перегляд мінімальної заробітної плати на основі обґрунтованого розрахунку стосовно прожиткового мінімуму. Разом з тим, часті коливання співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму (в 1993 – 2000 рр. від 5,1% до 87%, 45% у другому півріччі 2002 р.) свідчить про те, що мінімальна заробітна плата не виконує свою основну функцію – захист працівників від бідності, є інструментом обезцінювання робочої сили. Доказом цього є те, що у 2001 р. питома вага витрат на оплату праці в собівартості продукції у національній економіці становила лише 12,4%, тоді як в розвинених країнах цей показник знаходиться в межах 40-60% [2, с. 45].

У той же час, значне підвищення мінімальної заробітної плати, на нашу думку, не може бути реальним виходом з ситуації, що склалася. Це призведе до суттєвого збільшення середньої заробітної плати і відповідно до масового звільнення працівників підприємств, зростання рівня безробіття та заборгованості по виплаті зарплати.

Формування ринкових відносин, розширення повноважень підприємств повинно супроводжуватися удосконаленням форм і методів організації оплати праці, підвищенням ролі її елементів. Важливим у цьому зв'язку є удосконалення тарифної системи, як інструмента диференціації заробітної плати відповідно до рівня кваліфікації працівників, умов праці, народногосподарського значення підприємства, галузі. До

основних напрямків удосконалення діючої тарифної системи слід віднести застосування гнучкого тарифу, впровадження безтарифної пайової системи оплати праці, перехід до єдиної тарифної сітки для оплати усіх категорій персоналу [4].

Досвід роботи вітчизняних підприємств показує, що одними з основних елементів механізму визначення індивідуальної заробітної плати та мотивації трудової діяльності є форми і системи оплати праці. Вони визначають порядок нарахування заробітної плати по кожній групі та категорії працюючих залежно від кількості та якості затраченої праці, її результативності. Форми заробітної плати повинні найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці, сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні та використанні резервів підвищення продуктивності праці, якості продукції, робіт, послуг [8].

Основною ознакою адекватності заробітної плати має бути її відповідність індивідуальному трудовому внеску працівника підприємства. Для точнішого його відображення основна заробітна плата повинна доповнюватися додатковою оплатою праці, а також іншими видами грошових стимулів (преміями, винагородами, доплатами і виплатами тощо), тобто включати постійну та змінну частину заробітку. Для робітників основного виробництва при стимулюванні мотивації праці показниками преміювання можуть бути: зростання виробітку продукції, зниження її трудомісткості, виконання заданих обсягів робіт з меншою чисельністю у встановлений термін, використання нової техніки та прогресивної технології. При стимулюванні збереження ресурсів – економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин, зменшення витрат, відходів тощо. Для допоміжних робітників – забезпечення безперебійної та ритмічної роботи устаткування, підвищення коефіцієнта його використання, збільшення міжремонтного періоду експлуатації та скорочення витрат на обслуговування й ремонт, безперебійне забезпечення робочих місць інструментом і оснащенням, транспортними засобами, енергією, паливом. Преміювання керівників, спеціалістів та службовців необхідно тісно пов'язувати з кінцевими результатами діяльності підприємства, функціональних підрозділів, у яких вони працюють. Будь-яка премія має обумовлюватися особистим трудовим внеском працівника у результати, які безпосередньо призвели до одержання премії. Згідно з цими вимогами прийнятою є наступна система преміювання: поточне преміювання за основні фінансові показники діяльності підприємства (фірми) за звітний період; преміювання за виконання надважливих завдань у вигляді бонусів, комісійних тощо; одноразові премії за трудові досягнення або значну особисту заслугу працівника перед підприємством; преміювання за підсумками роботи підприємства (фірми) за рік.

Реформування оплати праці неможливе без суттєвого її підвищення порівняно зі споживчими цінами, з урахуванням продуктивності суспільної праці, іншими чинниками. Для цього потрібно вживати заходи щодо удосконалення фінансово-господарського механізму підприємств, грошово-кредитної, податкової, фінансової системи, ціноутворення, політики зайнятості населення. Нагальною потребою, на нашу думку, є забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати на основі досягнення фінансової стабілізації та фінансового оздоровлення у реальному секторі економіки, нарощування обсягів виробництва, зменшення податкового навантаження на суб'єкти господарювання. Запровадження цих заходів дасть змогу поетапно підвищити питому вагу оплати праці у ВВП до 40-50%.

На рівні підприємств та організацій, на нашу думку, підвищення оплати праці у собівартості продукції, можна досягти шляхом удосконалення нормування праці, кращого використання робочого часу, недопущення простоїв обладнання, неефективного використання робочої сили, а також заборони віднесення витрат, що не пов'язані безпосередньо з виробництвом, на собівартість продукції. Зі сказаного вище можна зробити такі висновки: оплата праці є важливою складовою ефективною мотивації на підприємстві, що безпосередньо впливає на продуктивність праці, та його конкурентоспроможність; інструментом державного і договірного регулювання оплати праці є мінімальна заробітна плата, яка на сьогодні виконує покладені на неї функції не в повній мірі; удосконалення тарифної системи, з урахуванням зарубіжного досвіду, є запорукою ефективною організації оплати праці, диференціації розміру заробітної плати в залежності від умов праці та кваліфікації працівників; важливою умовою реформування оплати праці, підвищення її ролі в системі ефективною мотивації є удосконалення порядку застосування діючих форм і систем заробітної плати, доповнення їх додатковою оплатою, а також іншими видами грошових стимулів; прискорення реформування оплати праці та підвищення життєвого рівня населення неможливе без удосконалення законодавчо-нормативної бази з питань праці та соціальною політики, а також проведення радикальних змін в соціально-трудовах відносинах.

Здійснення на практиці запропонованих нами заходів сприятиме удосконаленню оплати праці, підвищенню її ролі та значенню в системі ефективною мотивації праці.

### **Література**

1. Богиня Д. Регулювання доходів і оплати праці в контексті людського розвитку і економіки / Економіка. Фінанси. Право. – 2002. – № 2. – С. 3 – 7.
2. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 43 – 47.
3. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 32 – 36.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація і удосконалення. – К.: фірма "Праця" – 1997.
5. Колот А. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи удосконалення // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 25 – 31.
6. Мінімальна заробітна плата: проблеми запровадження // Праця і зарплата. – 2003. – № 13. – С. 2 – 4.
7. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати

*// Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 10 – 16.*  
8. *Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посібник – Тернопіль: Астон, 2001.*

[Повернутися на початок](#)