

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Розглядається суть та значення матеріального стимулювання праці як основного елемента мотивації. Виявлено основні недоліки системи оплати праці та тенденції позитивних змін в оплаті праці в Україні

*Assist. prof. V.I. Blonska; undergraduate R.Z. Rozumijko –
L'viv commercial academy*

Material stimulation of the personnel's labor as the basic element of the labour's motivation

It's discussed the main thing and the meaning of the material stimulation of the labour as the main element of the motivation. It's noticed the main defects of the system of the labour payment and trends of the positive changes in labour payment in Ukraine.

Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства просто залежить від ефективності праці персоналу, а вона, насамперед, від організації та механізмів формування заробітної плати.

Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства. Під ефективним стимулюванням праці необхідно розуміти створення такої системи стимулювання, яка б могла забезпечити поєднання високих економічних результатів діяльності підприємства та оптимізувати його витрати на досягнення цих результатів.

У сукупності видів стимулювання праці працівників особливе місце посідає заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою.

Однією з важливих проблем сучасної економіки є встановлення вартості трудових послуг та розмірів заробітної плати. У розвинених країнах з ринковою економікою відбувається підвищення стимулюючої функції тарифної системи оплати праці, що сприяє зростанню кваліфікаційного рівня працівників, а також враховує індивідуальні результати праці кожного працівника. З метою обґрунтування розмірів заробітної плати працівників та визначення результатів їх праці застосовується метод "оцінки заслуг", тобто комплексна оцінка результатів праці та якісних характеристик працівників (ініціативність, самостійність, використання робочого часу, стаж роботи, кваліфікація). Від результатів "оцінки заслуг" працівників безпосередньо залежить розмір його заробітної плати. Діапазон тарифу або окладу встановлюється у межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посадового окладу службовців.

У світовій практиці матеріальне стимулювання працівників стало основним важелем регулювання ефективності праці персоналу та одним з ос-

новних елементів мотивації праці. Різні форми та системи оплати праці спрямовані на заохочення працівників до підвищення оплати праці та покращення фінансових результатів діяльності підприємств.

Важливим елементом матеріального стимулювання та засобом зацікавлення працівників у підвищенні ефективності та результативності роботи підприємства є колективна система преміювання персоналу. Існують різні методи преміювання та системи участі в результатах роботи підприємства. До найвідоміших систем належать системи Скенлона, Раккера, "Іпрошейр". Системи Скенлона та Раккера передбачають щомісячну виплату премій за результати минулого місяця. Натомість, у системі "Іпрошейр" застосовуються нормо-години, базисні коефіцієнти продуктивності, а для контролю нормативів часу – принципи "стелі" та "викупу" норми. При застосуванні даних систем спостерігається значне підвищення рівня продуктивності і праці, стимулююча роль систем участі полягає у зростанні зацікавленості працівників у підвищенні ефективності праці.

Однією з проблем загального процесу реформування діяльності підприємств України є проблема, пов'язана з підвищенням ефективності використання трудових ресурсів. Подолання цієї проблеми можливе тільки при застосуванні ефективних методів управління персоналом та розробці стратегії управління людськими ресурсами із застосуванням сучасних систем матеріального стимулювання, як основного елементу мотивації праці працівників.

Система оплати праці здебільшого на підприємствах та організаціях України є малоефективною і є однією з причин гальмування розвитку галузі та не сприяє підвищенню кількісних і якісних показників діяльності.

До основних недоліків систем оплати праці в Україні необхідно віднести наступні:

1. Зростання оплати праці не завжди пов'язано з ростом ефективності. Працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність, оскільки це не впливає на розмір оплати праці. На багатьох підприємствах використовується почасова оплата праці, розмір якої не пов'язаний з обсягами виробітку.
2. Негнучкість системи оплати праці. Підвищення заробітної плати у деяких випадках проводиться як результат більш ефективної праці. Натомість, у більшості випадків підвищення пов'язане із загальнодержавними актами (переглядом мінімальної заробітної плати). Це створює психологію зрівнялівки, що з часом домінує в економічній свідомості.
3. Слабка розробленість критеріїв та показників індивідуальної праці окремого працівника.

На нашу думку, провідну роль в організації заробітної плати на підприємстві має відігравати тарифна система, яка сприятиме покращенню результатів діяльності підприємств. Необхідність посилення стимулюючої ролі заробітної плати та забезпечення її об'єктивної диференціації вимагає впровадження нових нетрадиційних методів та підходів до побудови тарифної системи України, а також застосування сучасних систем преміювання працівників. Створення високоефективної системи оплати праці є одним з головних напрямків управління сучасного підприємства будь-якої галузі і форми власності.

Розмір заробітної плати має залежати від результатів праці та водночас впливати на показники трудової діяльності, стимулювати її ефективність. Підвищення не тільки розміру заробітної плати, але й дієвості всієї системи оплати праці – завдання великого соціально-економічного значення. Заробітна плата значною мірою визначає рівень життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки.

Необхідно відзначити, що за останні роки в Україні відбулися позитивні зрушення щодо тенденції зміни середньої заробітної плати. Дана тенденція збереглась і у 2006 році. Так, середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у січні-липні 2006 р. майже вдвічі перевищила законодавчо встановлений прожитковий мінімум для працездатних осіб (496 грн.) і становила 982,80 грн.

Кількість працівників підприємств та організацій у липні 2006 р. збільшилась на 0,2 % і становила 11,4 млн. осіб. Середній розмір їхньої заробітної плати станом на 1.07.2006 р. становив 1078,86 грн., що значно перевищує законодавчо встановлені державні соціальні стандарти: у 2,9 раза – рівень мінімальної заробітної плати (з 1 липня 2006 р. – 375 грн.), та у 2,2 раза – прожитковий мінімум для працездатної особи. Порівняно з липнем 2005 р. розмір заробітної плати збільшився на 28,8 %. [4, с. 66]

Підвищення рівня заробітної плати відбулося у переважній більшості видів економічної діяльності.

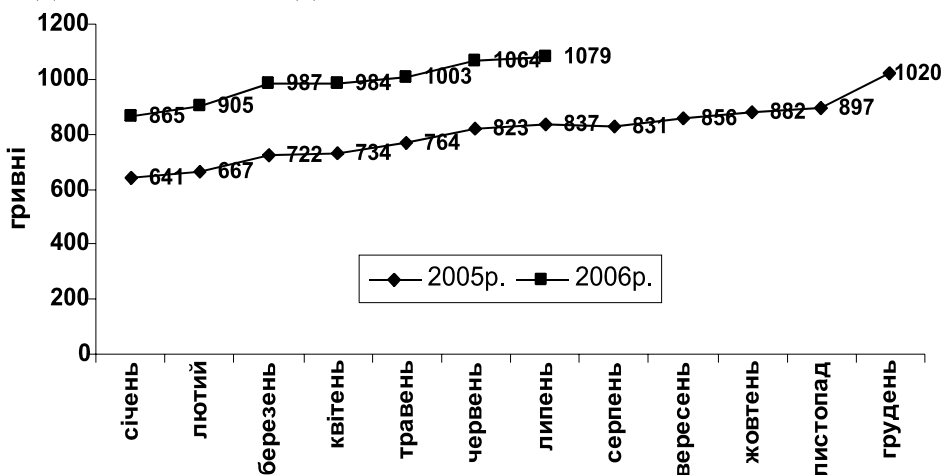


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні у 2005-06 рр. [4, с. 66]

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці в Україні належать авіаційний транспорт та фінансова діяльність (у 1,9 раза вище за середній показник в економіці), державне управління (у 1,6 раза), у промисловості – виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та металургія (у 1,6 раза) [4, с. 67].

Значно нижче, як і раніше, оплачувалися працівники сільського та рибного господарства, роздрібною торгівлі, охорони здоров'я та соціальної допомоги, а також підприємств текстильної промисловості та пошиття одягу, виробництва шкіри та шкіряного взуття, де рівень заробітної плати не перевищує 65 % від середнього по економіці.

Зростання середньої номінальної заробітної плати не завжди є основним показником, який характеризує підвищення ступеня матеріального стимулювання працівників, адже важлива також купівельна спроможність грошей, що

залежить від індексу цін. Тому з цією метою проводиться аналіз індексів споживчих цін, номінальної заробітної плати та індекс реальної заробітної плати.

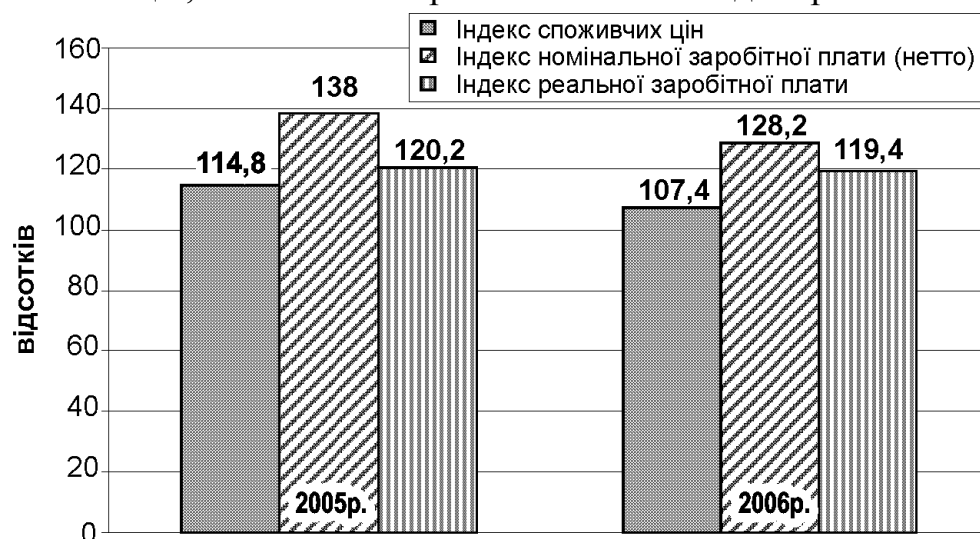


Рис. 2. Індеси заробітної плати та споживчих цін [4, с. 69] (липень до липня попереднього року)

Позитивним явищем є те, що індекс номінальної заробітної плати як і у 2005 році, так і у 2006 р. випереджує індекс споживчих цін, що говорить про підвищення рівня добробуту населення, про що свідчить також тенденція підвищення індексу реальної заробітної плати в Україні.

Отже, формування високоефективної системи оплати праці, як основного елементу матеріального стимулювання працівників, повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Він повинен відображати взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника, державної політики в галузі відносин розподілу та ринкової кон'юнктури.

Література

1. Дудіна Н. Методичні основи "американського типу" організації заробітної плати: витратно-результативний механізм визначення винагороди за працю// Економіка, фінанси, право. – 2000, № 2. – С. 35-38.
2. Костюшина Т. Ринкова трансформація плати праці на підприємствах споживчої кооперації України// Вісті ДВ. – 2004. – 29 жовтня.
3. Яценко Б. Вдосконалення оплати праці на основі упорядкованої тарифної системи. Економіст. – 1999, № 12. – С. 52-54.
4. Державний комітет статистики України. Про соціально-економічне становище України (січень-липень 2006 р.). – К.: Держком – 103 с.

УДК 331.5

Доц. В.І. Приймак, д-р екон. наук – Львівський НУ ім. Івана Франка

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА І ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Обґрунтовано необхідність удосконалення механізму підтримки малого підприємства як найважливішого чинника вирішення проблеми створення робочих місць і скорочення безробіття у державі. Запропоновано заходи, впровадження яких сприятиме розвитку малого підприємництва і поліпшенню ситуації на національному та регіональних ринках праці України.