

УДК 338.512

Василичев Д.В., к.е.н., доцент,
Запорізький національний технічний
університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Василичев Д. В. Удосконалення процесу побудови системи оплати праці на підприємствах. Висвітлено проблеми, які пов'язано з організацією оплати праці персоналу підприємств у сучасних умовах виходу зі світової економічної кризи. Розроблено нову систему оплати праці яка враховує індекс трудового потенціалу працівників підприємства. Система оплати праці, яку запропоновано, є більш доцільною та ефективною для підприємств у сучасному ринковому середовищі.

Василичев Д. В. Усовершенствование процесса построения системы оплаты труда на предприятиях. Освещены проблемы, которые связаны с организацией оплаты труда персонала предприятий в современных условиях выхода из мирового экономического кризиса. Разработана новая система оплаты труда учитывающая индекс трудового потенциала работников предприятия. Предложенная система оплаты труда является более целесообразной и эффективной для предприятий в современной рыночной среде.

Vasilichev D. Improvement of Labour Payment System at the Companies. The problems concerning the system of staff labour payment in modern condition to overcome global economic crisis was revealed in this article. A new system of staff labour payment was designed which includes the labour capacity index of the company staff. This suggested system of staff labour payment is more feasible and efficient for the companies in modern market environment.

Постановка проблеми. Для нинішнього етапу розвитку економіки України створення на підприємствах дієвої системи оплати праці є вкрай необхідним завданням. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, нерівномірний розподіл коштів на оплату праці, заборгованість з заробітної плати – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими стикаються роботодавці та робітники в рамках системи соціально-трудова відносини з приводу винагороди за працю. Тому, удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням. У ринково-конкурентній боротьбі виживуть ті підприємства, для яких удосконалення системи організації оплати праці буде не теоретичною абстракцією, а практичною справою, об'єктом «номер один» у повсякденних турботах. Вдала обрана система організації оплати праці повинна вирішувати наступні двоєдині завдання:

- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва та реалізації робіт та послуг оптимального результату, який дозволив би йому після відшкодування витрат отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку;

- забезпечити працівнику вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень відповідно до кількості, якості, результатів його праці та вартості відповідних послуг робочої сили на ринку праці даного регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Система оплати як об'єкт дослідження розглядалася у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д.П.Богині, Б.М. Генкіна, О.А. Гришної, В.В. Адамчука, А.В. Калини, А.В. Мерзляк, А.М. Колота та інших. Проте, аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що система оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до

сучасних економічних вимог при використанні персоналу підприємств.

Питанням організації оплати праці присвячено ряд наукових досліджень. Так, Н. В. Дудіна наголошувала на співвідношенні тарифної та надтарифної частин заробітної плати в якості критерію розвитку мотивації і стимулювання праці в конкретних виробничих умовах. У її дослідженнях визначено перспективи використання досвіду оплати праці у виробничих галузях США, який направлено у більшому ступені на врахування інтересів та соціальних вигод, стимулювання власних доходів громадян від власної праці, ніж на створення соціальних гарантій для малозабезпечених верств населення [1].

У наукових працях А. В. Остафійчук досліджено, «що оцінка методів стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів підприємств показала наявність значних розбіжностей між пріоритетними методами стимулювання праці з погляду робітників і керівників. Причому, практично за всіма методами стимулювання праці оцінки робітників значно нижчі. Причинами такого становища може бути диспропорція у сформованій системі стимулювання праці, а саме: недостатнє використання разом з матеріальними методами стимулювання праці моральних стимулів, які спрямовано на розвиток творчих здібностей та ініціативності працівників» [2].

А. В. Кроленко у своєму дослідженні зробила такі висновки: «Реформа організації оплати праці на мікроекономічному рівні повинна опиратися на значне підвищення ролі трудової угоди в регулюванні заробітної плати, всебічну реалізацію підходу до оплати праці як до її індивідуалізації, яка передбачає, на відміну від традиційного підходу, комплексну оцінку робітника, робочого місця, ринку праці, індивідуалізацію не тільки рівня (ставки) основної та додаткової заробітної плати, але і їхньої структури і порядку здійснення виплат. Необхідність індивідуалізації оплати праці, як важливого напрямку формування якісно нової внутрішньофірмової системи управління оплатою праці, продиктовано технологічним ускладненням трудової діяльності, інтелектуалізацією праці та її продукту, потребами управління людським капіталом підприємств, залежністю ефективності внутрішньофірмової мотивації праці від адекватності заробітної плати індивідуальному внеску, потребам і цінностям робітника» [3].

Отже, аналіз показав, що більшість науковців вважають, що в Україні організація оплати праці потребує: удосконалення, збільшення співвідношення тарифної та надтарифної частин зарплати, взаємоузгодження поглядів керівництва та робітників підприємства, побудови якісно нової системи з індивідуалізацією оплати праці.

Мета статті – теоретичне обґрунтування удосконалення побудови системи оплати праці за її структурними елементами, які враховують індекс трудового потенціалу працівників, що дає можливість її застосування у практичній діяльності суб'єктів господарювання.

Викладення основного матеріалу. Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на принципах логічності, індивідуальності, обґрунтованості, правомочності, дієвості. Високооплачувана праця, як правило, створює ефективний мотиваційний механізм, є більш ефективною і суттєво впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Дешева робоча сила зумовлює не тільки низький рівень продуктивності праці і відносно високі ціни, а й значною мірою визначає і низьку якість продукції, що негативно впливає на споживчий ринок країни. Така політика держави щодо оплати праці дає змогу перевірити на практиці відому з часів Адама Сміта аксіому: «низькою заробітною платою можна розорити найбагатшу державу».

Ефективна організація оплати праці неможлива без вивчення різноманіття факторів, що впливають на трудову поведінку працівників, без аналізу інформації про реальний вплив цих факторів, про наслідки їх дії. Організація оплати праці – це система, що утворюється з певної кількості складових та елементів. Основними складовими організації оплати праці є форми та системи оплати, нормування, тарифна система та система преміювання.

Вчені-економісти по різному трактують елементи організації оплати праці, зокрема її форми та системи. На наш погляд, найбільш відповідають сучасному періоду розвитку такі форми оплати праці, як погодинна, відрядна, контрактна та безтарифна. При погодинній формі оплати праці її розмір робітника залежить від його тарифного розряду та кількості відпрацьованого часу; відрядна форма оплати праці передбачає залежність заробітної плати від кількості виготовленої продукції та встановленої розцінки за одиницю продукції (при цьому відрядні розцінки визначаються, виходячи з тарифної ставки роботи, а не від того тарифного розряду, який встановлено робітнику).

Таким чином, у відрядній та погодинній формі оплати праці є одна спільна частина – тариф. Тариф розраховується на основі тарифної системи, яка слугує основою для розподілу робіт в залежності від складності виконання та кваліфікації робітників, яка є основою формування та регулювання, диференціації заробітної плати залежно від загальноприйнятих зарплатоутворюючих чинників.

Ще однією з систем, яка розповсюджена на підприємствах малого бізнесу, є безтарифна система оплати праці. Вона не має тарифної частини, а заробітна плата при цьому має базову частину, що враховує мінімальну заробітну плату та інші фактори, що враховують оцінку індивідуального вкладу працівника. Безтарифну систему оплати праці можна поділити на наступні системи: оцінки роботи, оплати за середньоденною продуктивністю, оплати за продуктивність праці, командну, загальновиробничу участь, а також участі у доходах та прибутку підприємства.

Система оплати праці у сучасних умовах представляється у багатьох випадках як багатofакторна модель. Узагальнюючи досвід та різноманітні аспекти її функціонування, умовно заробітну плату працівника, як винагороду за працю, можна розділити на шість складових частин[4]:

$$ЗП_i = ЗП_{i\text{баз}} + ЗП_{i\text{кв}} + ЗП_{i\text{пр}} + ЗП_{i\text{бр}} + ЗП_{i\text{кол}} + ЗП_{i\text{раз}}, \quad (1)$$

де $ЗП_i$ – загальна індивідуальна оплата праці;

$ЗП_{i\text{баз}}$ – індивідуальна оплата праці, що встановлює мінімальну межу;

$ЗП_{i\text{кв}}$ – індивідуальна оплата праці, пов'язана з кваліфікацією виконаних робіт;

$ЗП_{i\text{пр}}$ – індивідуальна оплата праці, пов'язана з її продуктивністю, потенціалом;

$ЗП_{i\text{бр}}$ – індивідуальна оплата праці за роботу у невеликому колективі та досягнення трудових показників цього колективу;

$ЗП_{i\text{кол}}$ – індивідуальна оплата праці за роботу підприємства в цілому;

$ЗП_{i\text{раз}}$ – індивідуальна оплата праці за досягнення при виконанні особливо важливих завдань.

Таким чином, оплата праці в цілому по підприємству складається з суми індивідуальних заробітних плат кожного працівника.

Однак, жодна система оплати праці не враховує індивідуальну величину трудового потенціалу працівника. Крім того, є суттєвий недолік всіх систем оплати праці однакових категорій працівників, який полягає у «зрівнялівці» їх індивідуальних здібностей. Тому, дуже гостро постає питання щодо врахування у індивідуальному заробітку величини індивідуального трудового потенціалу працівника.

Таким чином, важливо розуміти, що таке трудовий потенціал працівника. Можна запропонувати декілька визначень:

1) Трудовий потенціал працівника – це міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, що втілено у трудову поведінку та визначає його реальну продуктивність.

2) Трудовий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягати у певних умовах певних результатів, а також удосконалювати його в процесі

праці.

3) Трудовий потенціал працівника – це головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоспроможна продукція.

4) Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, що можуть бути використані для трудової діяльності.

На основі приведених визначень індивідуального трудового потенціалу працівника можна підкреслити, що структура трудового потенціалу повинна складатись з таких основних елементів: психофізіологічні характеристики; загальноосвітній і професійно-кваліфікаційний рівень; рівень компетентності; організаційно-управлінські якості; рівень культури; стан здоров'я; моральна зрілість; схильність працівника до мобільності; постійне вдосконалення та розвиток особистості.

Так структуру трудового потенціалу працівника складається з таких складових:

а) кадрова складова – містить професійні знання, уміння і навички, що зумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал), також пізнавальні здібності (освітній потенціал);

б) професійна структура детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що зумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій;

в) кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій;

г) організаційна складова визначає ефективність кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, оскільки сама можливість дисбалансу в системі «трудовий потенціал організації – трудовий потенціал працівника – робоче місце» закладена у використаних на практиці принципах прийняття управлінських рішень;

д) психофізіологічна структура визначає рівноважний психологічний стан працівника та його стан здоров'я, який дає можливість виконувати роботу в оптимальному режимі.

Для розгляду поняття «трудовий потенціал» працівника (особистості) звернемося до визначення «робочої сили», даного К. Марксом: «... Сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються нею в хід щоразу, коли вона виробляє які-небудь споживчі вартості». Це визначення стосується переважно індивідуальної робочої сили, оскільки йдеться в ньому про «організм і живу особистість людини». З цього визначення випливають два важливі висновки. По-перше, до моменту зайнятості людини працею говорити про її робочу силу можна лише умовно як про фізичну і духовну працездатність взагалі, як про можливий потенційний трудовий внесок. По-друге, результат використання індивідуальної робочої сили – це реальний трудовий внесок працівника, який виражається в конкретному продукті, а також у певному рівні продуктивності й ефективності праці, що досягнуто цим працівником.

Таким чином, робочу силу індивіда відповідно до її джерела (властивості організму, соціальної особистості) і готовності до використання у виробничій діяльності можна розглядати як трудовий потенціал (ресурс) особистості – джерело робочої сили. Перетворитися в робочу силу, бути використаним як робоча сила – це призначення, об'єктивна мета «трудоного потенціалу особистості». З теоретичного і практичного погляду важливість цього факту полягає в тому, щоб розглядати робочу силу не тільки як щось задалегідь дане, а й як постійний резерв підвищення продуктивності й ефективності праці. Трудовий потенціал працівника є змінною величиною, він безупинно змінюється.

Тому, врахування фактору трудового потенціалу працівника у сумі заробітної плати надасть можливість мінімізувати виникнення конфліктних ситуацій в межах однотипних посад, підвищити зацікавленість працівника станом свого здоров'я,

здійснювати індивідуальний розвиток своїх здібностей та освітнього рівня відповідно до тенденцій НТП, підтримувати дисциплінованість та організаційно-управлінські якості, тощо. Отже, для визначення величини заробітної плати працівника пропонується враховувати у її змінній частині індивідуальний індекс трудового потенціалу.

Таким чином, модель визначення індивідуальної заробітної плати працівника може виглядати наступним чином:

$$ЗП_{\text{інд}} = (ЗП_{\text{пост}} + ЗП_{\text{зм}}) \cdot I_{\text{тп}}, \quad (2)$$

де $ЗП_{\text{пост}}$ – постійна частина заробітної плати, яка враховує оплату відповідно до відрядних та погодинних розцінок, або посадового окладу;

$ЗП_{\text{зм}}$ – змінна частина заробітної плати, яка враховує надбавки і доплати відповідно до умов праці, суміщення професій, стажу роботи та інше;

$I_{\text{тп}}$ – індекс трудового потенціалу, який враховує всі елементи індивідуального трудового потенціалу працівника (психофізіологічні характеристики; загальноосвітній і професійно-кваліфікаційний рівень; рівень компетентності; організаційно-управлінські якості; рівень культури; стан здоров'я; моральна зрілість; схильність працівника до мобільності; постійне вдосконалення та розвиток особистості).

Індивідуальний індекс трудового потенціалу може бути визначений як коефіцієнт, який враховує оцінку кожного елементу трудового потенціалу працівника. В результаті формується система оцінки, яка повинна змінюватись кожного періоду. Критерії оцінювання елементів трудового потенціалу будуть представлені у наступних наукових працях. Така система оплати праці виконує функції зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці, є суттєвим мотиваційним механізмом на підприємстві. В залежності від методів мотивації така система оплати праці розподіляється за двома напрямками, а саме: створення мотивуючих систем, що забезпечують високу якість продукції при обов'язковому збільшенні кількісних показників у роботі; надання додаткових пільг, відповідно до потреб робітника. Це дозволить з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці та своєму розвитку, а з іншого – дає можливість роботодавцю завжди прогнозувати фонд оплати праці.

Висновки:

1. Ефективна організація оплати праці неможлива без вивчення різноманіття факторів, що впливають на трудову поведінку працівників, без аналізу інформації про реальний вплив цих факторів, про наслідки їх дії.

2. Жодна система оплати праці не враховує індивідуальну величину трудового потенціалу працівника. Крім того, є суттєвий недолік всіх систем оплати праці однакових категорій працівників, який полягає у «зрівнялівці» їх індивідуальних здібностей.

3. Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, що можуть бути використані для трудової діяльності.

4. Структуру трудового потенціалу працівника можна згрупувати на п'ять складових: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну, психофізіологічну.

5. Для визначення величини заробітної плати працівника пропонується враховувати у її змінній частині індивідуальний індекс трудового потенціалу

6. Врахування фактору трудового потенціалу працівника у сумі заробітної плати надасть можливість мінімізувати виникнення конфліктних ситуацій в межах однотипних посад, підвищити зацікавленість працівника станом свого здоров'я, здійснювати індивідуальний розвиток своїх здібностей та освітнього рівня відповідно до тенденцій НТП, підтримувати дисциплінованість та організаційно-управлінські якості, тощо.

7. Індивідуальний індекс трудового потенціалу може бути визначений як коефіцієнт, який враховує оцінку кожного елементу трудового потенціалу працівника. В результаті формується система оцінки, яка повинна змінюватись кожного періоду.

Список використаних джерел:

1. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні :автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 [Електронний ресурс] / Н.В. Дудіна ; НАН України ; Ін-т економіки. – К., 2001. — 19 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2001/01dnvpvu.zip>.

2. Остафійчук А.В. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 [Електронний ресурс] / А.В. Остафійчук ; Східноукр. Нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 21 с. – укр. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2009/09oavmp.zip>.

3. Кроленко А.В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування :автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 [Електронний ресурс] / А. В. Кроленко ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2004. – 19 с. : рис. -укр. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ard/2004/04kavfnr.zip>.

4. Федорова В.А. Економіка підприємства та міжнародних компаній [Текст] : навч. посіб. / В.А. Федорова, О.А. Соловійова. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 232 с.

Ключові слова: організація оплати праці, фонд оплати праці, показники трудової участі, трудовий потенціал, індекс трудового потенціалу.

Ключевые слова: организация оплаты труда, фонд оплаты труда, показатели трудового участия, трудовой потенциал, индекс трудового потенциала.

Keywords: the organization labour of payment, labour payment fund, labour participation index, labour capacity, labour capacity index.

УДК 347.77.023 (7/8)

Яшарова М. М., к.юр.н., старший викладач, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

ВИНАХІДНИЦТВО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА АМЕРИКАНСЬКИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Яшарова М. М. Винахідництво державних службовців за американським законодавством. Розглянуті питання щодо проблем законодавчого закріплення винахідницьких відносин за участю державних службовців в США.

Яшарова М. Н. Изобретательство государственных служащих по американскому законодательству. Рассмотренные вопросы относительно проблем законодательного закрепления изобретательских отношений при участии государственных служащих в США.

Yasharova M.N. Invention of Civil Servants on the American Legislation. Considered questions in relation to the problems of the legislative fixing of inventor relations with participation of civil servants in the USA.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розширення міжнародних економічних зв'язків у всесвітньому масштабі й підвищення значення інтеграційних процесів в економіці, стає необхідним дослідження закордонного досвіду в певних сферах, немаловажною з яких є винахідницькі відносини, в цілому, й службові винаходи, зокрема.