

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

ЛЕГОСТАЕВА О. О.

кандидат економічних наук

ДУДНИК Ю. В.

Харків

Современное развитие экономики Украины обуславливает необходимость создания на предприятиях и в организациях эффективной системы оплаты труда. Актуальность данной темы определяется перечнем проблемных вопросов оплаты труда, с которыми рабочие и их работодатели постоянно сталкиваются, а именно: налоговая нагрузка, увеличение профессиональных требований и стоимости рабочей силы и пр. Учитывая наличие конкурентной среды на рынке, предпочтение всегда будут иметь те предприятия, для которых совершенствование системы оплаты труда будет практическим делом, задачей номер один, а не теоретической абстракцией [3].

В настоящее время вопросу системы оплаты труда, которая рассматривается как объект исследования, уделяется много внимания и посвящены многочисленные научные разработки как отечественных, так и зарубежных исследователей, таких как Мерзляк А. В. [2], Безбатько А. С. [3], Сухомлин А. Е. [4], Журавлев П. В. [5], Колот А. М. [6], Потемкин А. М. [7], Шульга Г. Ю. [10] и других. Однако анализ публикаций и исследований по данной теме показал, что, учитывая нестабильную экономическую и политическую ситуацию страны и необходимость адаптации к новым экономическим требованиям, система оплаты труда требует непрерывного просмотра и совершенствованию.

Целью данной статьи является предоставление теоретического обоснования необходимости совершенствования элементов системы организации оплаты труда и возможности ее применения в практической деятельности предприятий и организаций.

Организация оплаты труда представляет собой систему организационно-правовых средств, направленных на установление содержания и порядка введения системы оплаты труда, тарифной системы, нормирования труда, сдельных расценок, премирования, компенсационных и гарантийных выплат, установление норм оплаты труда при отклонении от тарифных условий, форм и сроков выплаты заработной платы, порядка исчисления среднего заработка, индексации зарплаты в связи с изменением индекса потребительских цен, компенсации зарплаты в связи с нарушением сроков ее выплаты. Организация труда на предприятиях, в отдельных отраслях производства осуществляется в конкретных формах, которые зависят от таких основных факторов: уровня научно-

технического прогресса, системы организации производства; психологических факторов и особенностей экологической среды, а также от ряда факторов, обусловленных характером решаемых задач в различных звеньях системы управления. Следовательно, организация труда является объективной необходимостью и неотъемлемой составляющей трудовой деятельности человека. [2].

Учитывая современный период развития экономики, наиболее влиятельными элементами системы организации оплаты труда является повременная, сдельная, тарифная и бестарифная системы оплаты труда, а также система мотивации [1]. Совершенствование этих элементов обосновывается необходимостью создания на предприятии эффективного механизма регулирования оплаты труда, следовательно требует детального рассмотрения.

Основными, традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, общим показателем которых является тариф. Он рассчитывается на основе тарифной системы, обеспечивающей распределение работ в зависимости от степени сложности их выполнения и уровня квалификации рабочих. Тарифная система является основой организации оплаты труда и включает в себя тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики.

В современных условиях хозяйствования возникает вопрос: какая из двух форм оплаты труда лучше, эффективнее в условиях современной рыночной экономики? На первый взгляд, сдельная форма оплаты труда наиболее полно отвечает интересам и работника, и работодателя, поскольку величина заработка зависит от объема произведенной (проданной) продукции или оказанных услуг, от результатов труда и его производительности. Существует ряд недостатков сдельной оплаты труда, таких как: сложность установление обоснованных норм выработки, проблема измерения результатов работы в зависимости от уровня квалификации рабочих, которыми в значительной степени лишена повременная форма оплаты труда, хотя и она имеет свои недостатки. В связи с этим совершенствование действующей тарифной системы будет заключаться в дальнейшем создании единых унифицированных условий оплаты труда всех категорий работников на основе создания единой тарифной сетки и внедрение бестарифной (паевого) системы оплаты труда. Расширение экономической самостоятельности предприятий сопровождается необходимостью внедрения бестарифной системы оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда тарифной части не имеет, при этом основной объем имеет заработная плата, включающая в себя минимальную заработную плату и другие факторы, учитывающие оценку

заслуг работника [9]. Главным условием применения бестарифной системы является возможность создания такого коллектива рабочих, технических служащих, профессионалов и руководителей, который бы объединен общим производственным заданием, каждый сотрудник четко видел и понимал свое место, роль и вклад в конечный результат совместного труда. Очень важным является возможность взаимного контроля интенсивности, качества труда и трудовой дисциплины, чтобы ни у кого не возникало желания получить из коллективного дохода больший пай, чем тот, который соответствует его реальному личному вкладу. Неэффективно также расчленять большой коллектив на значительное количество малых групп, бригад и т. п., поскольку это затрудняет планирование производства, организации труда, учет конечных результатов деятельности и начисления индивидуальных заработков.

Итак, чтобы система бестарифной оплаты труда была эффективной и привлекательной, необходимо установить и всесторонне обосновать пределы структурного подразделения, которое подлежит переводу на бестарифную систему оплаты труда. При этом необходимо уточнить производственное задание и состав персонала, заработная плата которого будет зависеть от результатов совместной работы, определить комплексные нормы времени (выработки), учитывая в них затраты времени вспомогательных рабочих, которые ранее оплачивались повременно, а также руководителей, специалистов и служащих, которые были на окладах. Предлагается также уточнить систему экономических показателей деятельности структурного подразделения, отработать четкий порядок формирования коллективного фонда оплаты труда и его зависимости от количественных и качественных показателей совместной работы, разработать всесторонне обоснованную шкалу квалификационных баллов (паев), порядок определения коэффициентов личного трудового вклада, процедуру распределения коллективного заработка между членами коллектива; разработать положение о применении бестарифной системы оплаты труда, согласовав его с профсоюзным комитетом.

Таким образом, при условии грамотного внедрения бестарифная система оплаты труда позволит предприятию достичь значительного повышения трудовых возможностей работающих, что будет способствовать существенному росту производительности труда и эффективности работы в целом.

Для построения высокоэффективной системы оплаты труда необходимо уделить значительное внимание процессу совершенствования мотивационной системы. Ведь именно система стимулирования позволяет формированию на предприятии единого механизма получения удовольствия от работы, помогает понять, чего не хватает, и что нужно внедрять. Поправки этих проблем руководителями предприятий может привести к различным экономическим проблемам.

Стабильная и высокооплачиваемая работа создает эффективный мотивационный механизм, который,

как правило, существенно влияет на конечные результаты деятельности предприятия. Дешевая рабочая сила обуславливает не только низкий уровень производительности труда и относительно высокие цены, но и во многом определяет низкое качество продукции, что негативно влияет на потребительский рынок страны [8]. Таким образом, система стимулирования выполняет функцию заинтересованности работников в достижении высоких результатов труда, что является важным мотивационным механизмом на предприятии.

Совершенствование системы мотивации требует необходимости вызова экономического стимула персонала, а именно: использование системы участия в собственности. Суть данной системы заключается в необходимости увязать интересы собственника предприятия и персонала предприятия. Если работник получает только заработную плату, то его интересы будут совпадать только с краткосрочными интересами функционирования предприятия. Поэтому пока наемный работник не будет иметь никакого отношения к собственности предприятия, не будет и объективных предпосылок для совпадения его долгосрочных интересов с интересами предприятия.

Зарубежный опыт участия наемных работников в конечных результатах деятельности предприятий свидетельствует о позитивных изменениях в распределении вновь созданного продукта в пользу наемных работников [10].

Участие в прибылях широко распространена, в частности в Японии. Именно она служит одной из причин высокого уровня трудовой мотивации работников и конкурентоспособности производимой продукции. Кроме ежемесячных премий, наемным работникам большинства предприятий выплачивается дважды в год с прибыли бонус. В среднем он составляет более 1/4 заработка, а в благоприятные для предприятия годы достигает шестимесячной основной заработной платы работника [6]. Системы участия в прибылях предусматривают получение наемными работниками: заработной платы, размер которой устанавливается коллективным договором и не должен быть ниже законодательно установленного, и выплаты из прибыли, размер которой определяется путем заключения соглашения между представителями наемных работников и администрацией предприятия. Поскольку в большинстве стран выплаты из прибыли полностью или частично «замораживаются» на определенный срок, в частности в Швеции на 5 лет, то государство предоставляет предприятиям налоговые льготы на суммы данных выплат. Поэтому планы и программы участия в прибылях регистрируются налоговым ведомством [5]. Таким образом, данная система является одной из причин высокого уровня трудовой мотивации работников и конкурентоспособности производимой продукции.

Следовательно, высокоэффективная система премирования позволит, с одной стороны, заинтересовать работников в эффективной работе, с другой – даст возможность работодателю всегда рассчитывать фонд оплаты труда.

Таким образом, рассмотренные аспекты совершенствования элементов системы организации оплаты труда позволяют говорить о том, что труд как ресурс предприятия влияет на все результативные показатели предприятия, которые обеспечивают устойчивость предприятия, эффективность деятельности и его конкурентоспособность. Совершенствование организации оплаты труда повышает его мотивацию, производительность и влияет на конечные результаты работы предприятия.

ВЫВОДЫ

Подводя итог, можно сказать, что для создания эффективной системы организации оплаты труда необходимо: создать на предприятии единые унифицированные условия оплаты труда для всех категорий работников на основе создания единой тарифной сетки; разработать бестарифную систему оплаты труда; внедрить высокоэффективную систему премирования, участие в прибылях. Все это позволит достичь значительного повышения трудовых возможностей работающих, что будет способствовать существенному росту производительности труда и эффективной работы в целом, а также получить конкурентные преимущества на рынке. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 г. № 108/95-ВР.

2. Мерзляк А. В., Михайлов Е. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие.– К.: Центр учебной литературы, 2005.– 240 с.

3. Безбатько А. Совершенствование системы оплаты труда: проблемы и пути водворотения / А. Безбатько, В. Манакин.– К.: Вестник экономиста.– 2009.– № 12.– С. 70 – 74.

4. Грузнов И. И. Менеджмент труда работников предприятия / М. А. Коваленко, И. И. Грузнов, Л. Е. Сухомлин.– Херсон: Олди-плюс, 2008.– 288 с.

5. Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран / П. В. Журавлев.– М: Издательство «Экзамен», 2008.– 448 с.

6. Колот А. М. Зарубежный опыт материального стимулирования персонала // Украина: аспекты труда.– 2010.– № 1.– С. 16 – 21.

7. Потемкин Л. М. Совершенствование оплаты труда в промышленности // Экономика и регион.– 2009.– № 1(1).– С. 129 – 135.

8. Соломонов С. Системы премирования: по категориям рабочих / С. Соломонов // Справочник экономиста.– 2008.– № 12.– С. 75 – 78.

9. Ткаченко Н. Обобщение методических подходов к организации учета оплаты труда / Н. Ткаченко // Украина: аспекты труда.– 2010.– № 5.– С. 31 – 36.

10. Шульга Г. Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда / Г. Ю. Шульга // Бизнес Информ.– 2009.– № 9-10.– С. 60 – 62.