

Таблиця 5

Мотиваційний профіль працівників Middle-персоналу

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	34	17	19	32	30	38	34	28	30	32	38	31
Респондент 2	47	21	34	48	16	52	29	5	21	24	29	37
Респондент 3	29	19	35	31	24	38	33	18	31	39	33	33
Респондент 4	21	7	35	20	10	32	62	11	25	54	44	42
Респондент 5	40	27	33	27	26	41	29	20	25	25	34	36
Сума	171	91	156	158	106	201	187	82	132	174	178	179
Середній показник	34,2	18,2	31,2	31,6	21,2	40,2	37,4	16,4	26,4	34,8	35,6	35,8
Ранг	6	11	8	7	10	1	2	12	9	5	4	3

Порівняння рангу чинників по різних групах персоналу в залежності від заробітної плати доводить правильність висунутої гіпотези про різну значущість одних і тих факторів мотивації (табл. 6). Найбільший бал 12 відповідає найбільш значущому за рангом чиннику. У разі однакового рангу чинники одержують однакову кількість балів.

Таблиця 6

Ранжування чинників мотивації за балами значущості

Група	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Top	9	5	6	8	6	12	11	7	10	7	12
Middle	7	2	5	6	3	12	11	1	4	8	10
Low	12	8	7	4	3	9	10	2	6	5	9

Так, чинник «фізичні умови праці» є дуже важливим для персоналу з низькою заробітною платою (значущість 8 балів) і в той же час не досить важливим чинником мотивації для персоналу з високим та середнім заробітком (відповідно значущість 5 та 2 бали). Хоча можна бачити, що деякі фактори, такі як «прагнення до досягнень» та «визнання» є досить важливими для всіх без виключення груп персоналу.

Результати, одержані у ході моделювання мотиваційного профілю персоналу, дозволяють у подальшому розробляти більш доцільні та дієві системи мотивації з урахуванням адресності певних груп персоналу. Запропонований методичний підхід може бути адаптований до будь-якої кількості груп персоналу, класифікованих за будь-якими ознаками.

Література

1. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства / Г.М. Басько, В.А. Бабич // Економіка і держава. - 2007. - № 3. - С.81 - 84.

331.2

*Третьякова О.В., Нікітішин Є.В., студент,  
Криворізький економічний інститут ДВНЗ  
«КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

**СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Перехід України від командно-адміністративної до ринкової форми економіки сприяв перегляду майже всіх елементів форм та систем оплати праці. У період світової економічної кризи на підприємствах особливо гостро постає завдання розробки ефективної системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по її виплаті — це неповний перелік проблем, з якими досить часто стикаються вітчизняні роботодавці та робітники, тому удосконалення системи оплати праці є дуже актуальним завданням.

В сучасних умовах особлива увага приділяється рівню заробітної плати. Технологія нарахування заробітної плати є незмінною з часів незалежності, але вона не враховує особливостей

кризового стану економіки та не виконує сучасних функцій заробітної плати. Проблема оплати праці в Україні турбує вчених-економістів та науковців. Різні точки зору щодо вирішення цієї проблеми пропонують Богиня О.П., Лебедева С., Колот А.М., Шелешкова С., Гришнова О.А. та інші. Тому проблема оплати праці на промислових підприємствах залишається однією з найбільш значущих в сучасних умовах.

Метою статті є аналіз мотиваційної функції заробітної плати та вдосконалення системи оплати праці в кризових умовах.

У сучасних умовах заробітній платі притаманні такі функції: відтворювальна, мотиваційна, регулювальна, соціальна та оптимізаційна [1, с. 3], які в Україні виконуються незадовільно, що є наслідком вкрай низького її рівня; хоча номінальна середньомісячна заробітна плата щороку збільшується, темпи її зростання несуттєво перевищують темпи росту індексу споживчих цін.

Існуючий рівень заробітної плати не може суттєво вплинути на споживчий попит, регулювати його. Внаслідок чого відбувається подальша деформація доходів населення, що знижує мотивацію до праці (табл. 1).

Таблиця 1

Структура доходів населення, % за 2006-2009 рр.

	Рік			
	2006	2007	2008	2009
Доходи, всього	100,0	100,0	100,0	100,0
У т.ч. - заробітна плата	43,4	44,0	43,3	41,5
- прибуток та змішаний дохід	14,7	15,2	15,5	14,5
- доходи від власності одержані	2,9	3,3	3,4	3,7
- соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	38,9	37,4	37,8	40,3

З одного боку така ситуація обумовлена сучасною економічною кризою, а з іншого нездатністю підприємств пристосуватися до ринкових умов в системі оплати праці.

Розглядаючи структуру доходів населення за відповідний період, нами було встановлено, що найбільшу питому вагу в сукупному доході населення займає заробітна плата, соціальні допомоги та інші поточні трансферти. При цьому, з 2006 р. по 2009 р. спостерігається чітка тенденція скорочення питомої ваги заробітної плати з 44,0% до 41,5% відповідно. За цей же період зростає питома вага соціальних допомог та інших поточних трансфертів з 37,4% у 2007 році до 40,3% у 2009 році. В свою чергу, у структурі витрат найбільшу питому вагу за аналізований період займають витрати на придбання товарів та послуг, в 2009 році їх питома вага склала 79,3% проти 81,7% у 2006 році, тобто скоротилась на 2,4%. Тенденція до зниження частки заробітної плати в сукупному доході сім'ї є соціально-небезпечним явищем, оскільки означає, що суспільство мало цінує працю, а це, у свою чергу, веде до втрати трудової мотивації.

В основі вартості робочої сили має бути оцінка суспільно необхідних витрат на її відтворення. Сума життєвих засобів мусить бути достатньою для підтримки працівника в стані нормальному для життєдіяльності. На жаль, проведені дослідження свідчать, що фактичний рівень заробітної плати та рівень середньої заробітної плати, як загалом по економіці, так і по окремим видам економічної діяльності у 2 рази нижче від нормативної вартості послуг робочої сили (табл. 2) [2].

Таблиця 2

Динаміка показників заробітної плати та індексу споживчих цін в Україні 2006-2009 рр.

Показники	Роки			
	2006	2007	2008	2009
Індекси споживчих цін (грудень до грудня попереднього року) %	111,6	116,6	122,3	112,3
Мінімальна заробітна плата, грн.	400	460	545	630
Середньомісячна заробітна плата в країні, грн.	1041	1351	1806	1906
Індекси реальної заробітної плати (грудень до грудня попереднього року) %	111,7	110,3	97	89

Загалом в країні відбувається зростання рівня середньомісячної і мінімальної заробітної плати, але треба зауважити, що реальна заробітна плата при цьому знижується в останні роки. Мінімальна заробітна плата з 2006 по 2009 роки зросла у 1,6 рази (з 400 грн. до 630 грн.) а середньомісячна у 1,83 рази (з 1041 грн. до 1906 грн.). Також визначено, що ріст індексу споживчих цін у 2009 році сповільнився, але і зміна рівня реальної заробітної плати, починаючи з 2008 року носить негативну тенденцію. В таких умовах постає проблема неможливості заробітної плати виконувати свою головну функцію (відтворювальну), що в свою чергу, зменшує значення стимулюючої функції. Якщо ще взяти до уваги, що в різних галузях діяльності з кожним роком зростають обсяги виконання робіт та виробництва продукції, то витрати праці відповідно збільшуються, а реальна заробітна плата зменшується, що призводить до демотивації. Не дивлячись на існуючу позитивну динаміку зростання

номінальної заробітної плати в Україні, купівельна спроможність працюючих громадян щорічно знижується. В таких несприятливих умовах потрібно знайти засоби, які сприятимуть підвищенню мотивації праці при незмінних витратах підприємства.

На жаль в Україні відсутній ефективний механізм підвищення реальних доходів та збереження низької вартості робочої сили, що негативно впливає на відтворення основних функцій заробітної плати (зокрема, мотиваційної і стимулюючої) та призводить до зростання її диференціації між галузями та видами економічної діяльності [3, с.172]. Вітчизняні науковці характеризують дану ситуацію, як незадовільну. Розмір середньомісячної заробітної плати у 2006-2009 рр. за видами економічної діяльності надано в табл. 3 [8].

Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності 2006-2009 рр.

Вид діяльності	Рік			
	2006	2007	2008	2009
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	553	733	1076	1206
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	851	1100	1311	1341
Рибальство, рибництво	607	721	913	1028
Промисловість	1212	1554	2017	2117
Будівництво	1140	1486	1832	1511
Діяльність готелів та ресторанів	735	944	1221	1267
Діяльність транспорту та зв'язку	1328	1670	2207	2409
Фінансова діяльність	2050	2770	3747	4038
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1193	1595	2085	2231
Державне управління	1578	1852	2581	2513
Освіта	806	1060	1448	1611
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	658	871	1177	1307
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	828	1090	1511	1783
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	898	1145	1514	1565
Коефіцієнт диференціації	3,71	3,77	4,1	3,92

Середньомісячна заробітна плата за аналізований період, в різних галузях дуже відрізняється, так найнижчий її рівень спостерігається у сільському господарстві та мисливстві (1341грн.), рибальстві (1028 грн.), освіті (1611 грн.), охороні здоров'я (1307 грн.), комунальній сфері (1783 грн.). Натомість у галузі фінансової діяльності середньомісячна заробітна плата становила 4038 грн., у сфері державного управління – 2513 грн., на підприємствах транспорту та зв'язку – 2409 грн.. Аналіз коефіцієнту диференціації показує, що тільки в 2009 році починає зменшуватися (розрив між максимальним і мінімальним значення заробітної плати) з 4,91 до 3,92, що є дуже позитивним явищем. Серед головних чинників диференціації заробітної плати в Україні можна виділити: стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу), недосконале законодавство у сфері оплати праці, результати діяльності підприємства, регіональні чинники.

Наявна ситуація у сфері оплати праці потребує детального розгляду її складових. Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, яка охоплює тарифні сітки, тарифні ставки, довідники кваліфікації робіт і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Використання тарифної системи зумовлено її головною функцією: розподіл робіт за їх складністю, а працівників – залежно від кваліфікації за розрядами тарифної сітки на підставі довідника тарифно-кваліфікаційних характеристик. У цьому механізмі закладено випереджальний принцип зростання продуктивності праці над заробітною платою.

Сьогодні підприємства мають право самостійно формувати власну систему оплати праці. Розробка тарифної системи оплати праці на підприємстві - процес трудомісткий, який потребує високого рівня кваліфікації спеціалістів-розробників (знання сучасних систем оплати праці, принципів їх побудови і ін.), але при цьому краще враховуються специфіка виробництва і праці, положення на ринку товарів і праці і інші фактори. Тарифна система оплати праці в сучасних умовах є досить неефективною, це насамперед проявляється у відсутності взаємозв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці окремого працівника і діяльності підприємства в цілому, невеликій різниці в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, тому вона потребує нагального вдосконалення і реформування.

Суттєвим кроком в удосконаленні системи заробітної плати є врахування конкретних умов і якості праці в її оплаті. На основі державних тарифних вимог розробляються внутрішні тарифні

системи, у яких ураховуються складність, умови роботи на певних процесах (робочих місцях), вимоги до рівня кваліфікації та ділових якостей працівників із відповідними доплатами.

Ми вважаємо, що процес розробки тарифної системи оплати праці на підприємстві повинен складатись із наступних етапів:

Перший етап - визначення вихідної бази для побудови власної тарифної системи оплати праці, тобто визначення розміру тарифної ставки першого розряду.

Другий етап - визначення частки тарифу у заробітній платі. Однак, необхідно на цьому етапі звернути увагу на те, що чим вища частка тарифу у структурі оплати праці, тим вищим є гарантованість щомісячного доходу для працівника, але і нижча зацікавленість у кінцевих результатах діяльності підприємства.

Третій етап - сформувати тарифну сітку. У цьому питанні підприємство має альтернативні варіанти вибору тарифних сіток: єдина тарифна сітка, галузева, регіональна або розробити власну тарифну сітку. Останній варіант є найраціональнішим, оскільки найкраще враховується специфіка діяльності підприємства.

Четвертий етап - вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду. Визначається в залежності від потреб підприємства у працівниках певної кваліфікації.

Важливе місце в системі оплати праці відіграє і мотиваційний механізм. Мотиваційними важелями служать форми та системи оплати праці, що розроблені для заохочення старанності, пунктуальності працівників, особливе місце серед них займають індивідуальні стимули [4, с. 11]. Метою даної системи є уникнення саботажу, надмірної плинності та утримання ключових кадрів.

Для підвищення ефективності праці вводиться також механізм її матеріального стимулювання, який в кризових умовах значно змінюється. Головною ціллю матеріального стимулювання є винагорода за високі досягнення в роботі, підтримка задоволеності працею, пріоритетність групової солідарності. При організації заробітної плати акцент робиться на «справедливій винагороді». Особливої уваги потребують групові преміальні системи з акцентом на додаткові виплати. Дані розрахунки базуються на оцінці обов'язковості групової продуктивності, аналізу заробітної плати й додаткових виплат. Також великий акцент робиться на високих досягненнях у роботі, творчій ініціативі, готовності до сприйняття нових цілей. Всі ці підходи до матеріального стимулювання практикуються у прибуткових організаціях промислово розвинених країн, при цьому виконується основне завдання — забезпечити виконання робіт персоналу таким чином, щоб допомогти організації реалізувати свої цілі, що спрямовані на отримання максимального прибутку [5, с. 30].

Підходи до стимулювання праці потребують корегування для нашої країни. Для правильної організації оплати праці потрібно дотримуватися наступних принципів:

1. Принцип оплати праці за кількість та якість — означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції та її якісні характеристики.

2. Принцип державної політики в оплаті праці, суть якого заключається в тому, що основні питання оплати праці вирішуються урядом (розміри тарифних ставок, посадові оклади, надбавки) в централізованому порядку.

3. Принцип підвищення рівня оплати праці — означає що ріст заробітної плати повинен наближатися до росту продуктивності праці, але не перевищувати його.

Перелічені принципи дадуть змогу вдосконалити систему заробітної плати, підвести її до світових стандартів. Негативним є той факт, що дотримання даних принципів значно ускладнюється в кризових умовах, що вимагає від підприємств прийняття економічних рішень щодо скорочення витрат і персоналу в тому числі.

Отже система оплати праці потребує реформ, основними цілями такої реформи повинні стати:

трансформація тарифної системи оплати праці;

підвищення матеріальної зацікавленості працівників в забезпеченні високих результатів та якості праці;

зменшення диференціації у сфері оплати праці за різними видами діяльності;

відновлені функції оплати праці по забезпеченню розширеного відтворення робочої сили та

поступове наближення рівня оплати праці до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

створення економічних умов для зміни пропорції в розподілі створеної вартості та підвищення тієї її частини, яка залишається в розпорядженні працівників;

здійснення регулювання рівня заробітної плати в галузях і на підприємствах на основі укладених тарифних угод та колективних договорів.

Оплата праці повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання зростання ефективності праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення трудової дисципліни. Оплата праці здатна поєднати інтереси трудових колективів з державними інтересами. Тому потрібно розробляти такі методи, які б зберегли реальну вартість заробітної плати в умовах кризових явищ.

Досліджено, що заробітна плата не виконує своїх економічних функцій в умовах фінансово-економічної кризи в Україні. Але для того, щоб не відбулася демотивація працюючих, необхідно забезпечити умови для їх зацікавленості у праці при незмінності витрат підприємства.

Одним із найважливіших елементів механізму функціонування підприємств в умовах розвитку ринкових відносин є матеріальне стимулювання праці. Заробітна плата повинна бути поставлена в пряму залежність від конкретних результатів праці на підставі диференційованого обліку трудового внеску кожного працівника в загальні результати роботи колектива. Відповідно, в основі організації оплати праці повинні знаходитись наступні принципи:

1. Оплата праці на рівні, який забезпечує відтворення робочої сили відповідного рівня кваліфікації та створення умов для росту індивідуальної заробітної плати за рахунок трудових зусиль працівника.

2. Диференціація оплати праці з урахуванням складності, характеру і змісту праці у робітників, технічних виконавців, керівників, спеціалістів.

3. Облік загальних умов праці, режимів праці і відпочинку та інших специфічних особливостей характерних для окремих галузей народного господарства.

4. Забезпечення зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції або товарообігу та підвищення гарантованості виплати за рахунок поліпшення результатів діяльності підприємства.

5. Порівняння темпів росту заробітної плати з темпами росту продуктивності праці і забезпечення випереджального росту продуктивності праці.

*Література*

1. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С.3-8.

2. Веб-сайт: <http://ukrstat.gov.ua>.

3. Синьва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. Синьва // Регіональна економіка. – 2009. – №1. – С.171-177.

4. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості / С. Шелешкова // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С.9-16.

5. Панкова М. Актуальні питання оплати праці за умов фінансової кризи в Україні / М. Панкова, Г. Соловійова // Схід. – 2009. – №1. – С.29-32.

6. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С.12-22.

*Рецензент докт. екон. наук, профессор Б.М. Одягайло*