

Інноваційні форми та системи заробітної плати в механізмі стимулювання розвитку підприємництва

Актуальність теми. Перехід до нових форм господарювання сформував сприятливі умови для розвитку підприємництва. В розвинутих країнах світу підприємництво є основною рушійною силою: створює нові робочі місця, позитивно впливає на підвищення добробуту населення, забезпечує зайнятість населення тощо. Підприємству приділяють особливу увагу в національному господарстві, бо воно є фундатором інноваційного середовища, яке прискорює розвиток економіки завдяки ефективності, раціоналізації та постійному оновленню.

Керівництво підприємницьких структур постіндустріальних країн має великий досвід у виборі інноваційних форм і систем оплати праці та використанні інтелектуального, творчого й професійного потенціалу працюючих. Однією з причин довготривалої системної соціально-економічної кризи є низький рівень оплати праці в Україні. Він руйнує процес економічного розвитку нашої держави, який спостерігався в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тінювих процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації національної економіки, падіння інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи господарювання, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення, вимагає здійснення низки заходів щодо реформування оплати праці на всіх рівнях економіки.

Проблеми оплати праці та стимулювання підприємництва належать до одних з найважливіших у питаннях створення високоєфективної економіки. Адаже в основі усіх економічних процесів лежить праця людей, а центральною фігурою ринкових перетворень є людина, її потреби, інтереси та можливості і, як наслідок, її мотивація до трудової діяльності.

Таким чином, економічні інтереси реалізуються через заробітну плату, і саме вона впливає на формування нових економічних відносин. Політика оплати праці та соціально-економічні механізми її реалізації відповідно до принципів ринкової економіки зумовлюють функціонування всього господарського механізму. Важливе значення має оцінка науковою обґрунтованості та ефективності практичних заходів у сфері оплати праці, міри їх відповідності сучасним завданням соціально-економічного розвитку України. В сучасному високотехнологічному виробництві утверджуються і продовжують розвиватися нові інноваційні форми та системи організації оплати праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми заробітної плати завжди перебували у центрі уваги західних вчених, зокрема: Ж.Б.Сейя, А.Сміта, Д.Рикардо, К.Маркса, Дж.Б.Кларка, А.Пігу, Дж.Гелбрета, К.Джині тощо. Мотиваційні аспекти, як визначальний чинник в системі оплати праці, висвітлені у працях таких вітчизняних дослідників, як Д.П.Богині, В.М.Нижника, М.Д.Ведернікова, А.В.Калини, А.М.Колода, Г.Т.Кулікова, Т.А.Костишиної, М.В.Семикіної та ін.

Аналіз публікацій з проблем мотивації високопродуктивної праці дає змогу визначити основний момент: необхідне оновлення трудового менталітету, який був би здатний поєднати цілі

й результати діяльності як працівника, так і підприємства загалом. За умов трансформації економіки України невирішеними залишаються безліч теоретичних, методологічних і практичних питань управління інноваційними процесами підприємництва. Існує широке коло нерозв'язаних проблем, які є актуальними для подальшого дослідження з огляду на трансформацію соціально-економічних відносин та в контексті інтеграції України до ЄС. Тому вважаємо, що основними напрямками дослідження, викладеними у статті, є: визначення сучасних проблем оплати праці персоналу підприємств; формування науково-методичних пропозицій щодо удосконалення мотиваційного механізму на підприємствах за умов євроінтеграційного розвитку України. Особливу увагу належить приділити такій важливій проблемі, як ув'язка матеріальної мотивації із зростанням продуктивності праці, можливістю побудови мотиваційного механізму завдяки комбінації різних систем і форм оплати праці.

Постановка завдання. На наш погляд, головною метою даної публікації — на основі вивчення передових досліджень зазначеної проблеми визначити реальні рекомендації, які можуть бути використані для усунення найактуальніших перешкод, що стоять на заваді ефективного і безболісного впровадження інноваційних систем оплати праці в механізмі стимулювання розвитку підприємництва.

Теоретичне забезпечення реалізації завдання. З переходом від транзитивних до ринкових відносин принципово змінюється економічна природа заробітної плати. Зміна її до різновиду ринкової вартості робочої сили відбувається у тісному зв'язку з удосконаленням всієї системи ціноутворення. За умов ринкової економіки відносини між найманим робітником і підприємцем будуються на новій основі. Ціль підприємця — це успіх на ринку і, відповідно, одержання прибутку. Ціль найманих робітників — одержати матеріальну винагороду і задоволення від роботи. Підприємець намагається мати максимум прибутку за мінімуму витрат (в тому числі на персонал), а наймані робітники — більшу матеріальну винагороду за меншого обсягу виконуваних робіт. У знаходженні компромісу між очікуванням найманого робітника і підприємця складається суть стимулювання працівників у ринковій економіці. В сучасній економіці стимулювання працівників не обмежується лише мірами матеріальної винагороди, а спрямоване на удосконалення особистості працівника, формування в нього зацікавленості в успіху організації загалом і містить у собі також інші форми, такі як соціальні пільги, моральні заохочення, гуманітарні стимули до праці тощо.

З розвитком підприємницької діяльності підприємства одержали волю у вирішенні питань організації виробництва й оплати праці працівників. Метою надання широких повноважень підприємствам у вирішенні цих питань було створення передумов для підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції й удосконалення механізму оплати праці, що дало можливість зацікавити працівників у результатах праці. Нині у багатьох західних фірмах стимулювання персоналу розглядається як елемент загальної системи роботи з персоналом, що нерозривно зв'язаний з нею і усіма іншими елементами системи. Цей підхід припускає, що людський

чинник є одним з визначальних в успіху організації за умов конкурентної боротьби на ринку. Тому в програму роботи з персоналом, крім визначення форм і методів стимулювання найманих робітників, входять планування кадрового складу, якісна підготовка персоналу, формування показників оцінки як робочих місць, так і результатів праці, тренінги за фахом і з менеджменту для керівних кадрів та інші напрямки роботи з персоналом.

Наприклад, у німецькій авіакомпанії «Люфтганза» напрямком роботи «Персонал» посідає друге місце після напрямку «Фінанси». У напрямку «Персонал» входять складовою частиною такі програми як визначення заробітної плати, формування системи основних виробничих показників, формування системи оцінки цих показників. Таким чином, роботі з персоналом і, зокрема, розробці методів стимулювання найманих робітників приділяється сама серйозна увага поряд з фінансами й іншими першочерговими напрямками роботи [4].

Під формами заробітної плати розуміють її види залежно від основних вимірювачів результатів праці: за тривалістю часу праці або за кількістю виробленої продукції. Кожна з основних форм заробітної плати має свої плюси та мінуси, тому фактичний ефект від їх застосування залежить від багатьох об'єктивних і суб'єктивних обставин, не в останню чергу від компетентності й діловитості менеджменту підприємства. Підприємства самостійно обирають форми та системи заробітної плати.

Роботодавці (власники) мають досить широкий вибір різноманітних форм і систем заробітної плати. Це, наприклад, такі відрядні системи, як: індивідуальний та колективний відрядний заробіток (пряма відрядна, пропорційна виробітку; прогресивна відрядна; регресивна відрядна зарплата), а також відрядно-преміальний заробіток. При цьому для стимулювання праці використовують такі показники: норми виробітку, ефективність використання устаткування, сировини і матеріалів тощо. Для роботодавця переваги застосування відрядної форми заробітної плати полягають у можливості стимулювати підвищення інтенсивності праці, ліпше використання основного капіталу і, як наслідок, зниження витрат на одиницю продукції. Широке поширення набули такі часові системи, як: індивідуальні або групові нормовані денні завдання (норми часу з твердими ставками преміювання; норми, що ґрунтуються на нормі виробітку порівняно з попереднім періодом оплати), а також системи заробітку, пов'язані з оцінкою заслуг робітників (залежність ставок зарплати від оцінки результатів праці; різні види премій). Стимулюючий вплив при цьому здійснюють такі показники, як: норма часу, оцінка результатів роботи, досягнення поставлених цілей, які залежать від даного працівника, тощо.

Форми заробітної плати, що використовують на підприємстві (у фірмі), мають сприяти підвищенню професійної майстерності, розкриттю і максимальному залученню творчого потенціалу працівників, їх ініціативності та винахідництва. Для найманого працівника погодинна форма заробітної плати вигідна через те, що забезпечує йому певний гарантований заробіток незалежно від зміни обсягів виробництва. Водночас погодинні форми і системи заробітної плати обмежують можливості працівників збільшувати свої заробітки завдяки застосуванню інтенсивніших індивідуальних зусиль.

Вибір систем, форм оплати праці та форм виплат винагороди має визначальний вплив на продуктивність праці найманих працівників, використання знань, навичок, здібностей людини,

віддачу від інвестицій у людський капітал. Аналіз зарубіжної практики свідчить про безперервний процес удосконалення старих і розробки інноваційних систем та форм оплати праці найманих працівників. Тим більше, такий процес є притаманним для трансформаційних процесів у економіці України.

На погляд автора статті, конкретну систему оплати праці відзначає таке: певний набір елементів основної та додаткової заробітної плати і створена на цій основі їх сукупність — загальна винагорода; спосіб розрахунку заробітку; залежність заробітної плати від якостей працівника, кількісних і якісних показників роботи працівника та підприємства загалом.

Існує велика кількість критеріїв для побудови систем оплати праці. Вважаємо, що це пояснюється багатогранністю проблем і цілей організації оплати праці, взаємозалежністю елементів різних систем і потребує систематизації різних підходів.

Зміни існуючих та поява нових інноваційних систем оплати праці є наслідком дії різних чинників. Зокрема, наприкінці минулого століття, під час періоду структурної перебудови економік Заходу, зазнала розповсюдження концепція гнучкого ринку, авторами якої є Р.Буайє та Г.Стендінг. Основу концепції склали дерегуляція ринку праці, перехід до гнучких, індивідуалізованих, нестандартних форм зайнятості. Метою заходів було зниження витрат структурної перебудови. Такий підхід реалізували на основі гнучкості регулювання робочого часу, а стосовно заробітної плати — на основі диференційованого підходу, адаптації якості й ціни робочої сили до коливань ринку праці [5]. Для побудови системи матеріального стимулювання потрібно враховувати не тільки специфіку виробництва, етапи його розвитку та цілі діяльності, а й велику кількість зовнішніх чинників. Така система має бути динамічною, тобто змінюватися залежно від потреб часу. Класифікацію інноваційних систем оплати праці з врахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду подано на схемі.

Диференційована система оплати праці залежить від ступеня впливу різних чинників: кваліфікації, складності та умов праці, особистих якостей, внеску працівника в особистий результат.

Останнім часом широко застосовують гнучкі системи оплати найманих робітників, що можуть швидко й об'єктивно реагувати на зміни в ефективності й якості праці працівників. Гнучкі системи оплати засновані на індивідуалізації заробітної плати конкретного працівника, що визначається не тільки традиційними показниками: стажем, кваліфікацією і досвідом, а й індивідуальними якостями працівника на основі оцінки його здібностей та можливості їх реалізації.

Гнучкі системи оплати можуть бути тарифними і безтарифними. Гнучка тарифна система будується на базі традиційного тарифу зі знову ж традиційними преміями, доплатами і надбавками, що виражають результати діяльності працівника за підсумками місяця. Від звичайних тарифних систем гнучкі тарифні системи відрізняються наперед тим, що розробляють їх для конкретного підприємства на основі існуючих, саме на даному підприємстві, робіт з різним рівнем складності та необхідної для їх виконання кваліфікації, а не на основі єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників, що не можуть відбивати специфіки кожного окремого підприємства. Премії, доплати і надбавки індивідуалізовані й залежать від результатів діяльності працівника [6].

Гнучка безтарифну систему оплати найманих робітників засновано на оцінному типі побудови заробітної плати. Основна частина заробітку визначається на основі стажу, кваліфікації та досвіду працівника. До неї належить частка в 60—70% оплати працівника. Частина заробітку, що залишилася, визначається на основі оцінки діяльності працівника за ступенем виконання ним своїх професійних функцій. Ця частина заробітку становить 30—40% оплати працівника [7].

Слід зазначити, що зарубіжний досвід свідчить, що ефективне застосування як тарифних, так і безтарифних гнучких систем оплати найманих робітників.

Важливе стимулююче значення несе в собі саме індивідуальна частина в заробітній платі, що і ставить розмір оплати у залежність від результатів діяльності даного працівника.

За умов реформування оплати найманих робітників за колективною організації праці та відповідальності усіх працівників за кінцевий результат виникає необхідність в оплаті працівників на основі колективної й індивідуальної оцінки їх діяльності, тому в разі оплати праці працівників необхідно враховувати як колективний результат, так і розходження в індивідуальному трудовому внеску кожного працівника. Цього можна досягнути двома шляхами — кожного працівника преміюють за двома показниками: колективному й індивідуальному; виробничий колектив одержує загальну суму заробітної плати за виконаний обсяг роботи залежно від виконання показників часу завантаження устаткування і від якості виконаної роботи. Потім заробітну плату розподіляють між працівниками залежно від виконання ними своїх індивідуальних показників за використання робочого часу і якості індивідуальної праці.

Під час визначення системи заробітної плати, можна використовувати тільки ті показники, на які працівник, виконуючи свою роботу, може безпосередньо вплинути, що підлягають обліку і контролю за умови їх впливу на кінцевий результат роботи. Нині набувають розвитку гнучкі системи оплати праці найманих робітників, що можуть швидко й об'єктивно реагувати на зміни в ефективності й якості праці працівників. Гнучкі системи оплати засновані на індивідуалізації заробітної плати конкретного працівника, що визначається не тільки традиційними показниками: стажем, кваліфікацією і досвідом, а й індивідуальними якостями працівника на основі оцінки його здібностей та можливості їх реалізації.

ВИСНОВОК.

На основі проведеного аналізу передового вітчизняного і зарубіжного досвіду оплати праці можна зробити висновок про те, що неможливо створити ефективний мотиваційний механізм без забезпечення тісного зв'язку розмірів доходів працівників з результатами праці. Заробітна плата має бути гнучкішою і постійно удосконалюватися з розвитком ринкових методів господарювання. Застосування гнучких методів тарифної оплати та використання індивідуального підходу до оцінки праці значно підвищить рівень мотивації праці. Можна виділити і такі елементи організації заробітної плати із зарубіжного досвіду, які можна застосувати у разі організації оплати праці в нашій країні, а саме: пріоритетне застосування погодинної оплати, підвищення зацікавленості працівників у результатах роботи через застосування систем «участі в прибутках», посилення законодавчого захисту заробітної плати, ширше використання елементів тарифної оплати на основі гнучких тарифів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Указ Президента України від 25 грудня 2000 року №1375/2000 «Про концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні» // Урядовий кур'єр. — 2001. — №4. — С. 9-10.
2. Куліков Г.Т. Вплив заробітної плати на зайнятість населення // Україна: аспекти праці. — 1999. — №2. — С. 16—18.
3. Богиня Д.П. та ін. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати. — К.: ІЕНАНУ, 2001. — 273 с.
4. «Люфтганза». Програма роботи с персоналом // Человек и труд. — 1993. — №12. — С. 102—111.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. — М.: Изд-во Моск. Ун-ва: Изд-во ЧеРо, 1996. — 623 с.
6. Богиня Д.П., Лагутин В. Про реформу заробітної плати в Україні // Экономика України. — 1995. — №7. — С. 3—12.
7. Татарников А.А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой (Австралия, ФРГ, Швеция, Дания, Италия, Франция, США, Япония). — М., 1992. — 67 с.

Одержано 18.08.2005

