



УДК 331.2

ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ РОУЕНА ТА ЇЇ ДОЦІЛЬНІСТЬ У ЗАСТОСУВАННІ

Студ. А.М. Генік, гр. БЕП 1-15

Науковий керівник к.е.н., доцент К.В. Фокіна-Мезенцева

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – узагальнення теоретичних знань з систем оплати праці на підприємствах, аналіз особливостей використання системи оплати праці Роуена як форми підвищення продуктивності праці персоналу та формування рекомендацій щодо використання цього методу, як підвищення мотивації персоналу на підприємствах в умовах нестабільного ринкового середовища.

Завдання – дослідження особливостей системи праці Роуена, подальший розвиток щодо обґрунтування підходів до формування інноваційної системи мотивації працівників.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єктом дослідження виступають процеси обґрунтування необхідності використання системи оплати праці Роуена. Предметом дослідження є методи та заходи, що спрямовані на покращення мотивації працівників до якісного виконання поставлених завдань.

Результати дослідження. Вибір системи оплати праці – це питання яке кожна компанія обов'язково має вирішити для досягнення успіху, що в подальшому призведе до збільшення прибутку. Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством. В будь-якому випадку прийнята на підприємстві система посадових окладів та тарифних ставок не повинна створювати для працівників гірші умови, ніж передбачені чинним законодавством, галузевою та генеральною угодами [1]. Система оплати праці керівників, службовців і фахівців передбачає можливість диференціації оплати праці залежно від показників, що характеризують одиницю управління чи обслуговування, а також особистих якостей працівника. З урахуванням цих вимог будується система посадових окладів. Для забезпечення матеріальної зацікавленості в безупинному вдосконалюванні виробництва і з метою досягнення високих результатів роботи посадові оклади доповнюються системою преміювання, персональними надбавками та доплатами за сумісництво посад. В Україні перед кожним роботодавцем постають такі важливі питання, як збільшення вартості робочої сили, підвищення продуктивності праці, податкове навантаження, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням [2].

Роуен вирішив дослідити фактори, які на його думку впливають на продуктивність праці. Він виявив, що приблизно п'ята частина досліджених компаній переплачувала генеральному директору, а також визначив, що працівники були недостатньо оплачені. Коли обидва ці фактори присутні в компанії – генеральний директор переплачений, і співробітник недоплачений, то продуктивність фірми страждає. Нерівність у оплаті праці породжує почуття несправедливості – що призводить до того, що низькооплачувані працівники відмовляються від своїх обов'язків або залишають роботу. Співвідношення компенсації праці генерального директора до компенсації праці працівників Роуен визначив як "економічний коефіцієнт оплати праці", який можна вирахувати, базуючись на економічних факторах, що впливають як на оплату праці генерального директора, так і на оплату праці працівників (наприклад, продуктивність праці та характеристики ринку праці), а також "нез'ясований



коефіцієнт оплати" – частка диспропорцій, що оплати праці не зумовлена економічними факторами. Роуен тоді вивчав, як ці заходи невідповідності оплати вплинули на майбутню діяльність фірми. Ці фірми можуть відчувати негативну реакцію різними способами: вони можуть зазнати слабкого корпоративного управління, прослідкувати тенденцію до зниження продажів та підвищення плинності кадрів. Проте коли компанія має високий рівень оборотності, то пошук нового персоналу буде необґрунтовано дорогим, адже потрібен час і людський ресурс для пошуку, а також для подальшого навчання нових спеціалістів. В той час коли в компанії вже є спеціалісти, які мають знання про специфіку діяльності компанії, але незадоволені і не будуть працювати належним чином. «Якщо ви не радієте своїм співробітникам і не створюєте середовище, де вони роблять все можливе, ваша фірма не матиме успіху» – сказав Роуен [3].

Компанії повинні досліджувати детальну інформацію для визначення розміру заробітної плати для кожного свого працівника, викладаючи економічні обґрунтування для їх співвідношення зарплат. На додаток до більш чіткого пояснення наслідків диспропорції в оплаті праці, дослідження також свідчить про важливість корпоративної культури у створенні цінності для працівників. Компанії можуть підвищити корпоративну культуру на робочому місці у спосіб, що виходить за рамки компенсації, зокрема, надаючи перспективні можливості для кар'єрного росту та дозволяючи працівникам дотримуватися особистих інтересів на роботі. Керівники повинні визначити не тільки, як краще здійснювати оплату своїм працівникам, але й надати найбільш комфортні умови, які будуть надихати працівників на роботу. Персонал має бути командою і працювати як одне ціле. Це можливо досягти тільки за умови, коли кожна ланка механізму, тобто кожен спеціаліст буде правильно та швидко виконувати свої функції, а як відомо для цього необхідні максимально комфортні умови праці.

Висновки. Отже, впровадження системи оплати праці Роуена на підприємствах необхідно для зменшення перевитрат фонду оплати праці, уникнення невідповідностей реальної оцінки роботи працівників з їх окладами, співвідношення заробітної плати працівників з ринковими, підвищення ефективності роботи персоналу. Система оцінює вплив та значущість працівників на діяльність підприємства на основі економічних показників, що створює умови для покращення системи оплати праці. Оскільки працівники матимуть підтримку від керівництва та будуть відчувати свою значущість в компанії, це сприятиме зростанню продуктивності праці, активізації діяльності всього підприємства, зниженню плинності кадрів і зростанню його прибутковості.

Ключові слова: система оплати праці Роуена, продуктивність праці, мотивація працівників, заробітна плата.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чернушкіна О.О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання / О.О. Чернушкіна // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С.147-151.
2. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов//Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2011. - Вип. 20(1). – 2011.- с. 139-140.
3. Роуен Е. Переосмислення вимірювання диспропорцій у оплаті та її відношення до продуктивності фірми. – 2017 – с. 10-12.