

вищого керівництва, кваліфікація працівників. Динамічний процес стратегічного управління підприємства є тією захисною силою, під якою підприємство може рухатись впевнено до поставленої мети, незважаючи на несприятливі впливи навколишнього середовища.

### **Література:**

1. Парій І.В. Стратегічне управління організацією в умовах швидких змін середовища / Національний університет Львівська політехніка”, кафедра менеджменту організацій [Електронний ресурс] Режим доступу до журналу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11164/1/35.pdf>. – Заголовок з екрану.
2. Петров В.В. Оцінка інноваційного потенціалу регіонів України / В.В. Петров, А.А. Сидоров // Економіка і наука. – 2015. – № 1. – С. 201-216.
3. Судомир С.М. Стратегічне управління розвитком підприємства / С.М. Судомир, С.В. Герчанівська // Агросвіт. - №13 -14 . – 2011. С.33 – 35.

**Гайналій А. О.**

студентка

*Науковий керівник: Гаращенко Н.О., викладач*

*Кропивницький інженерний коледж*

*Центральноукраїнського національного технічного університету*

*м. Кропивницький, Україна*

## **СУЧАСНІ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ**

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій, що тісно пов'язані з принципами її організації. Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує їх у повному обсязі. [1]

Заробітна плата залежить від умов виробництва від ринкової кон'юнктури, від стану економіки в той або інший період часу. Відмінності в заробітній платі визначаються перш за все рівнем розвитку виробництва. Разом з тим розмір заробітної плати в ринкових умовах визначається якістю праці, кваліфікацією, професійною підготовкою працівника, досвідом його роботи.

На жаль, діючі системи оплати праці на підприємстві володіють рядом недоліків: зростання оплати праці не пов'язано із зростанням ефективності; діюча система не орієнтована на співпрацю; система оплати не є достатньо гнучкою; низька продуктивність праці.[2] Отже, виникає потреба в підборі відповідного до економічного стану країни зручних та ефективних систем оплати праці. Розглянемо деякі з них.

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:

– визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;

- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду;
- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;
- регламентацію процедури урахування заслуг, тощо [3, с. 154].

Диференціальні системи заробітної плати, які передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по зниженим ставками (розцінками). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування регресивних розцінок, у разі не виконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи заробітної плати, що передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактору – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи заробітної плати являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високомеханізованих виробництвах та передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи, які побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) робочий оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України [4].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Наступні системи оплати праці пов'язанні з іменами їх авторів – розробників, мають цілком визначену сферу свого застосування та ґрунтуються на наступних положеннях.

Оплата праці за системою Тейлора передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, при виконанні та перевиконанні величина ставки коливається від 1,1–1,3 базового рівня оплати праці.

При застосуванні системи Мерики в оплаті праці персоналу підприємства застосовуються наступні підходи: при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка

збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки.

Система Гантта передбачає комбінування погодинної й відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою.

Треба зазначити, що подібна система оплати праці на вітчизняних підприємствах застосовується при оплаті праці допоміжних та обслуговуючих робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу оплату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник. [7]

Система Бедо враховує кожен робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки.

Система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скруті» часи, тобто при відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється в кінці року.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років [5].

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20%, в Італії і Данії – на 22%, у Люксембурзі – на 44%, у Франції та Бельгії – на 61% [6, с. 30].

Ефективність оплати праці обумовлена результатами живої праці, що має своє вираження у фактичному обсязі виготовленої продукції, виконаних роботах або наданих послугах. В той же час багато функцій, що виконуються працівниками підприємств та організацій, не мають реального втілення в матеріальний результат, а є частиною загальної роботи підприємства по досягненню запланованого результату. У цих умовах кращий механізм управління персоналом – це методи матеріального стимулювання, основна частина яких пов'язана безпосередньо з оплатою праці, тобто отриманням

«живих» грошей.[7]

Отже, розглянувши різні методи та системи нарахування заробітної плати, можна сказати, що у більшості з систем розподіл доходу передбачає тісний взаємозв'язок між результатами роботи працівника і величиною прибутку, наявність додаткових доплат за виконання запланованих норм та допустимих перевиконань, нарахування преміальних виплат, що залежать від таких показників, як продуктивність, якість, економія матеріалів, надійність роботи.

Такий підхід є досить дієвим, адже спрямований на стимулювання продуктивності праці робітника саме в тій сфері діяльності підприємства, де це є найбільш необхідним та економічно вигідним, проте це не гарантує виникнення таких проблем у нарахуванні праці які виникають в нашій країні нині: зростання оплати праці не пов'язано із зростанням ефективності діяльності; діюча система не орієнтована на співпрацю колективу; система оплати не є достатньо гнучкою; низька продуктивність праці на підприємстві. Наявність таких проблем говорить лише про недостатній рівень розвитку економіки країни, недостатнє нормативне забезпечення систем нарахування та оплати праці, що потребує доробки та підлягає розгляду на рівні державного управління.

### **Література:**

1. Недоліки в оплаті праці [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ekonomikam.com/ecfins-553-1.html>.
2. Проблеми з оплати праці в Україні. Реферат [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: [http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/18903/](http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/18903/).
3. . Крушельницькая О. Управление персоналом: [учеб. пособ. для студ. выс. учеб. зав.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 295 с.
4. Кокорев В. Мотивация в управлении: [курс лекцій] / В. Кокорев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://diplomart.ru/library/10012-0132-0700.html>.
5. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrreferat.com/lib/manag/upravlinnya\\_personalom/17.htm](http://www.ukrreferat.com/lib/manag/upravlinnya_personalom/17.htm).
6. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезницька // Управління розвитком. – 2011. – № 8 (105). – С. 30–31.
7. Григор'єва О.В. Застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах України [Електронний ресурс] / Григор'єва О.В., Шуткіна І.С. – Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/897-grigor-eva-o-v-shutkina-i-s-zastosuvannya-suchasnikh-sistem-oplati-pratsi-na-pidприємstvakh-ukrajini>.