

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних затрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [1-2].

Організація заробітної плати на підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах: враховувати розмір мінімальної зарплати, що встановлюється державою, розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці, дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати, забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці, матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці.

Нажаль, сучасна система організації заробітної плати на більшості українських підприємств має багато недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати. особливо в області колективно-договірного регулювання: ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації оплати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки» [3].

У теперішній час в Україні в оплаті праці характерна однобічна спрямованість на ближню мотивацію. Така ситуація руйнівно діє на мотиваційне середовище особистості, не викликає зацікавленості у власному розвитку [4].

Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Необхідно оцінювати діяльність кожного працівника, його професійність, компетентність, творчість, ініціативність, відповідальність, прагнення до

самовдосконалення, розвитку, враховувати результати діяльності підприємства, особистий внесок у зростання продуктивності. Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу [5].

Традиційна система грейдингу призначена для побудови механізму стимулювання і базується на оцінюванні складності праці для різних посад. Грейдинг розглядається як процедура ранжування посад з метою розподілу за грейдингу відповідно до їх значущості для підприємства. За допомогою грейдингу забезпечується співставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю на ринку. Тому технологія грейдингу здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці [6].

В основі і рейдирування посад покладені такі принципи:

- 1) економічна обґрунтованість – зв'язок з результатами компанії;
- 2) ясність і прозорість – об'єктивність системи, її зрозумілість для всіх категорій персоналу;
- 3) справедливість – при значному впливі на результат компанії співробітник одержує більшу винагороду;
- 4) однорідність – відповідність винагород співробітників, що роблять однаковий вплив на результат;
- 5) ринкова конкурентоспроможність – створення конкурентних переваг компанії для залучення висококваліфікованих фахівців.

На даному етапі розвитку української економіки система грейдів стає все більш популярною серед роботодавців. У зв'язку з постійно зростаючою конкуренцією, керівники компаній почали приділяти більше уваги основному ресурсу – персоналу, а ще більшої уваги приділяють питанням мотивації праці, як матеріальної так і нематеріальної. Приблизним аналогом системи грейдів у радянські часи була тарифна кваліфікаційна сітка. Однак вона могла застосовуватись тільки до деяких категорій посад працівників й оцінювала їх досить формально.

Література

1. Покатеєва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. –2010. – №3. – С. 139–141
2. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці 1. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини / В.М. Лукашевич // Навчальний посібник. – Львів: Новий світ – 2000. – 2008. – 248 с.
4. Пайкова Л.А. Сучасна криза оплати праці / Л.А. Нанкова // Економічний вісник. – О.: АТЗТІРЕНТТ, 2008.
5. Данкж В.М. Трейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна Вісник Хмельницького національного університету економічних наук. – 2009. – № 4. – С. 70–73.
6. Чемеков В.П. Трейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – Москва: Вершина, 2007. – 208 с.