

**Н.І. Левандовська, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Фактори, які впливають на систему оцінки праці робітників, і їх класифікація

В статті автор аналізує систему оцінки праці робітників, досліджує фактори, які впливають на цей процес. Основне місце приділяється дослідженню цих факторів, обґрунтовується необхідність більш повного обліку.

**праця, оцінка праці, фактори праці**

Вступ. В умовах ринкових перетворень в економіці України, жорсткої конкурентної боротьби різко загострилися питання вдосконалення системи оцінки праці робітників підприємств, яка зазнала значних змін за роки реформ. За роки радянської економіки випуск продукції виробничої сфери планувався, а технологічні та технічні зміни були повільними, й оцінка праці робітників в основному велась на основі виконання та перевиконання планів виробництва товарної продукції, реалізація якої гарантувалась державою через систему централізованого розподілу її між споживачами. За відсутності будь-якої конкуренції це надійно забезпечувало підприємство стабільними та гарантованими прибутками. З початком перебудови відбулося багато змін. Основне це те, що потрібно самостійно шукати ринки збуту в умовах жорсткої конкуренції. Є виробництва, які навчилися працювати в умовах конкуренції. Ознайомлення з роботою окремих з них дозволяє зробити такий висновок: як правило, успішність функціонування підприємств та використання оригінальних підходів в оцінці та оплаті праці залежить від прогресивного керівництва: на цих підприємствах до управління підходять системно, вкладають інвестиції, оновлюють виробництво, поєднують теорію з практикою, зарубіжний досвід з національними традиціями. Об'єктивна оцінка праці робітників сприяє розвитку ініціативи, підвищує відповідальність, рівень кваліфікації, підвищує продуктивність праці. Проте є підприємства, які не змогли адекватно відреагувати на зміни. Це в основному великі і понад великі промислові підприємства, які за своєю організаційно-виробничою структурою, технологічною відсталістю і відсутністю власних коштів не здатні до швидкого засвоєння інновацій, оновлення основних виробничих фондів. Як показує досвід, більшість робітників на заводах мають низький та середній рівень кваліфікації, орієнтовані на значний обсяг ручної праці та застарілі технології, не володіють комп'ютером. Отже, вони не відповідають сучасним вимогам, хоча і задовольняють підприємства. Система оцінки на них або ж незадовільна або зовсім відсутня. Оплата праці робітників здійснюється відповідної тарифної ставки або ж виплачується мінімальна заробітна плата. Все це зумовило актуальність теми в полі зору науковців.

Чимало вчених приділяло увагу проблемі дослідження факторів, які впливають на систему оцінки праці робітників. Серед них: Антоненко А., Белкін В., Белкіна Н., Грішнова О., Ладигін А., Сухнацька Т., Тельнов А., Шушляпін О., Колот А.М., Крушельницька О.В. та інші.

Зокрема, Белкін В. і Белкіна Н. розглядали тарифно-окладну систему оплати праці, і виявили її непристосованість до ринкових відносин. Ними встановлено те, що оплата праці залежить від реалізації продуктів (товарів, послуг), який може

систематично змінюватись із великою різницею – в 1,5; 2 і більше рази. А планується фонд оплати праці на основі штатного розпису з фіксованими окладами і тарифами робітників та прийнятими системами преміювання, тобто як при плановій економіці.

Вчені Терещенко О., Нусратуллин В., Воронова Ю.О. досліджували фактори впливу на заробітну плату, Тельнов А. дослідив фактори, які впливають на якість праці. Ладигін А. дає рекомендації створення сприятливої атмосфери в колективі. Сухнацька Т. оцінювала людський ресурс за ступенем продуктивності і значимості для підприємства. Шушляпін О., Золотарев В. охарактеризували кадровий склад робітників, виділивши три основні групи в залежності від рівня освіти, культури, досвіду, віковому цензу. Разом з тим не досліджено фактори, які впливають на оцінку праці робітників. Стан розв'язання проблеми залишається невивчений.

Виходячи з цього, метою даної статті є дослідження і класифікація факторів, які впливають на систему оцінки праці робітників.

Вивчення та аналіз сучасної економічної літератури дає можливість класифікувати декілька на наступних рівнях: науково-технічного, організаційного, економічного, соціального. Перелік факторів є, проте детальніше вплив їх не розглядається. Зробимо спробу заглибитись. Отже:

- фактори науково-технічного рівня. Останнім часом зростає роль „соціальних технологій”, які спрямовані на вдосконалення технологічної системи з урахуванням збагачення змісту праці та більш повного використання трудового потенціалу працівників. Досвід нашої країни показує, що реально не беруться до уваги досягнення НТП, так як термін експлуатації обладнання на багатьох сучасних підприємствах перевищує 20 років. Це все негативно впливає на оцінку праці робітників. Застаріле обладнання знижує продуктивність праці, обмежує роботу, не дає якісної продукції. Втрачаються навички у працівників;

- організаційні фактори. Передбачається своєчасне та якісне обслуговування обладнання, безперервну і своєчасну доставку до місця роботи матеріалів та комплектуючих, постійна наявність яких дозволяє найбільш раціонально використовувати робочий час, не витратити його на очікування, а виконувати трудові операції послідовно й ретельно, виключаючи брак у роботі. Організаційний фактор передбачає поділ, кооперування праці, нормування, організацію і обслуговування робочих місць, організацію добору персоналу та його розвиток, покращення умов праці, зміцнення дисципліни праці та ін.;

- економічні фактори. Включають стиль і методи управління трудовим колективом, рівень заробітної плати. Спостерігається тенденція за якої співвідношення оплати за категоріями працівників деформовані, знизилася престижність висококваліфікованої праці. Крім того в Україні реалізується політика заниженої оплати праці та відсутність в більшості випадків зв'язку між заробітною платою, освітою, кваліфікацією та якістю праці. Низький рівень заробітної плати та пов'язана з ним структура витрат населення гальмує проведення соціальних реформ через те, що 70-80% загальних доходів населення витрачається на харчування та покупку товарів першої необхідності [2; 71]. Можна навести також наступний факт: відстаючи по продуктивності праці від розвинених країн Заходу в 5-6 раз, по рівню заробітної плати ми відстаємо в 10 і більше разів. Це свідчить про відсутність належної уваги до системи оцінки праці робітників, що негативно впливає на результати діяльності підприємств.

Світова практика організації оплати праці свідчить, що підприємці за кордоном здебільшого використовують почасову ( в нас останнім часом не зовсім вірно її називають погодинною) оплату праці. Звичайно, і в цих умовах рівень заробітку кожного працівника залежить від успішності виконання поставлених перед ним

завдань. Цей підхід в оплаті праці використовується і на багатьох вітчизняних фірмах. А от праця робітників, що зайняті в сфері матеріального виробництва, практично завжди оплачується відрядно. В цих умовах значення систематичної оцінки праці, контролю за її кількісними та якісними характеристиками зростає. Питання, пов'язане з використанням норм і нормативів витрат праці, ускладнюється тим фактом, що сучасні науковці не приділяють принципової уваги нормуванню праці в сфері матеріального виробництва.

Крім того, поширений у вітчизняній практиці коригування розмірів фонду оплати праці перелік методів, що забезпечують врахування динаміки результатів господарської діяльності, не завжди забезпечує повноцінне виконання функцій заробітної плати.

Головними недоліками поширених нині методів коригування розмірів ФОП залежно від результатів господарської діяльності підприємства є те, що:

- визначення частки заробітної плати у складі суми додаткової виручки спрямовано на фіксацію пропорцій розподілу виручки, що склались на підприємстві в минулому і не враховує реальної ролі персоналу в створенні додаткової суми виручки;
- під час розподілу приросту загального фонду зарплати між структурними підрозділами підприємства, окремими працівниками, використовуються здебільшого формальні критерії, що не завжди відповідають змісту, складності і вагомості впливу на кінцевий результат реальних трудових функцій працівників;
- створюються передумови або для невиправданого зниження рівня відшкодування трудових витрат, або для економічно необґрунтованого зниження ефективності організаційно-технічних інновацій, збільшення терміну окупності інвестицій, продовження терміну розрахунків за залучені кредитні ресурси [8; с.22].

Послуги праці в багатьох випадках купляються за ціною набагато нижчою її граничної продуктивності. Але складена в даній економічній системі схема розподілу доходу між працею і капіталом дозволяє присвоювати частину виробленого найманою працею продукту без особливого ушкодження для виробництва, бо робітник бачить, що на сусідньому підприємстві умови найму ніяк не кращі.

Закономлена таким чином заробітна плата рядових робітників може піти і на оплату управлінської праці, сприяючи ще більшій диференціації заробітної плати (на багатьох українських підприємствах заробітна плата керівної ланки вища рядових робітників в декілька сотень раз, і вряд чи відповідає вкладу тих і інших в виробництво продукції. Доходи одної групи людей (найманих робітників і службовців) відносяться до витрат, а іншої (підприємців) – до прибутку. При тому, що вони вносять однакову долю в створення добавленої вартості [5].

- соціальні фактори – система підготовки, перепідготовки кадрів, система профорієнтації, планування кар'єри, соціальні гарантії та блага.

Оцінка праці залежить від потенціалу робітника і складності виконуваних функцій.

Ділові якості включають такі характеристики робітника, як професійна компетентність; виявлення винахідливості у роботі; чи добре виконує роботу (без нагадувань, примусу) не допускає бездіяльності; чи точно виконує всі доручення, відповідальний; чи вміє ефективно працювати в колективі допомагає іншим його членам, колегам; сприймає зміни на виробництві, виявляє здатність до неординарних рішень і нових ідей; емоційно-витриманий.

Складність функцій, виконуваних робітниками включає наступні ознаки: характер робіт, що визначає зміст, складність праці, відображеної в тарифно-

кваліфікаційному довіднику; різноманітність робіт, керівництво (ланкою, бригадою); додаткова відповідальність у технологічному процесі, робота на основі контролю.

Доречно було б зазначити, що впливають як внутрішні фактори – на виробництві, так, і зовнішні.

Оцінюючи групу робітників, потрібно звертати увагу на ступінь продуктивності та віковий склад робочих.

Важливе ранжування людських ресурсів за ступенем продуктивності і, відповідно, значимості для підприємства. Так на кожному підприємстві є:

а) категорія А („зірки”) – співробітники, які демонструють продуктивність і якість праці вище середнього;

б) категорія В („бджоли”) – співробітники, які працюють з стандартною продуктивністю і якістю;

в) категорія С („трутні”) – співробітники, які демонструють низьку продуктивність і якість праці.

За даними закордонних досліджень, доля „трутнів” в компанії складає біля 10%. Ще 10% - співробітники – „зірки”, а основну масу (80%) формують „бджоли”. Різниця між перерахованими категоріями зумовлює необхідність формування різних систем оцінки для кожної з них. Керівники багатьох компаній приділяють більше уваги співробітникам – „зіркам”: формують під них вражаючі компенсаційні пакети, сплачують навчання в бізнес-школах і додаткові тренінги і т.п. Персонал групи В залишається в результаті без уваги, і його потенціал не використовується в повну силу. А з С-персоналом і зовсім ніхто не намагається працювати [6; с. 54];

Шушляпин О. і Золотарев В. охарактеризували кадровий склад робітників заводу. Ними встановлено, що кадровий склад робітників і службовців включає три основні групи. Різниця між ними заключається в досвіді, який займають вони в заводській ієрархії; рівнях освіти і культури, професійній компетентності і досвіду; віковому цензі, а також рівні заробітної плати.

Перша заводська група – це кваліфіковані робітники старшого і середнього віку. Із них особливо продуктивні ті, які пропрацювали на заводі від 25 до 35 років і їхній вік становить від 45 до 60 років. Це як правило, начальники цехів, відділів, ведучі спеціалісти і найбільш кваліфіковані робітники. Вони досконало знають тонкощі виробництва і нюанси взаємовідносин в колективі. Більшість з них мають середню спеціальну, технічну освіту. Вони важко сприймають зміни в нових ринкових умовах, потік нововведень і негативно реагують на невизначеність в змісті їх роботи. Але в той же час вони мають високий ступінь відповідальності, намагаються працювати точно і без помилок, чутливі до зауважень, доказуючи добросовісною працею приналежність до вищої трудової касти. Як правило, рівень їхньої зарплати найвищий.

Друга заводська група – люди активного трудового віку від 30 до 40 років, які займають на заводі різні посади. Заводські службовці і робочі цієї групи зіштовхуються з необхідністю професіонального і особистого самоутвердження за місцем роботи, пошуком нових професійних контактів. Рівень заробітної плати цієї групи середній.

Третя заводська група – це молоді люди в віці від 20 до 30 років, які займають на заводі посадові положення і мають різний професійний статус. Вони мають різну освіту: це випускники загальноосвітніх шкіл, технікумів, ПТУ, ВНЗ. Робітники цієї категорії впевнено почувають себе в нових економічних умовах, так як вивчали літературу і знання про менеджмент, маркетинг, нові інформаційні системи. Вони працюють в умовах гострого дефіциту або навіть повної відсутності професійної і духовної ринкової послідовності [9; с. 61-62]. Рівень заробітної плати низький.

Крім вище сказаного, на оцінку праці впливає атмосфера в колективі. Вагомі рекомендації для створення сприятливої атмосфери запропонував американський доктор психології Мерді Белдін, який описав вісім основних ролей, які є в кожному гармонійному колективі [3; с. 66]. Це президент, новатор, адвокат-аналітик, душа, робочий, прибиральник, оформлювач і постачальник. Президент – неформальний лідер, який в ідеальному випадку є і формальним лідером групи. Новатор пропонує нові ідеї. Аналітик обдумує пропозицію і турбується про те, щоб це запровадити. Душа – людина, до якої йдуть співробітники, щоб порадитись в складних ситуаціях. Робочий виконує плани підприємства систематично і ефективно, націлений на колективну роботу і працює за раніше встановленими правилами і поставленими зверху завданнями. Його недолік – відсутність ініціативи. Роль прибиральника (чистильника) полягає в тому, щоб довести до кінця будь-яку почату справу. Оформлювач шукає сфери застосування групового потенціалу і є практично єдиним, хто готовий сперечатися з президентом, але в рамках інтересів компанії. Постачальник займається пошуками ресурсів для розвитку зовні групи, збирає цікаві ідеї і можливості. Всі орієнтуються на інтереси групи. Коли в колективі є всі перераховані ролі (іноді різні ролі може виконувати і одна людина), то в ньому немає підвищеної агресивності, у ньому відсутнє панібратство, керуючі групи;

Доцільно зазначити, що в Україні склалася ситуація, коли працюючі бояться оцінки. Бажання отримати більше, працюючи не присутньо. Досвід проведення оцінки праці робітників на підприємствах показав, що вона багато в чому залежить від того, наскільки конкретними, достовірними і об'єктивними є критерії, на основі яких проводиться.

Результати. Так, на систему оцінки праці робітників впливають наступні фактори:

- за сферою виникнення – внутрішньовиробничі (небажання або незнання керівниками шляхів виходу з кризи, моральна непристосованість до умов сьогодення); галузеві (нестача робітників певної професії, відсутність норм виробітку та інші.) і загальнодержавні (низька мінімальна гарантована заробітна плата, що є основою регулювання розмірів оплати праці; нестабільність, наявність великої кількості збиткових підприємств; відсутність досить часто профспілок, законодавчо встановлених систем оцінки праці; практично непотрібність висококваліфікованої праці через застарілість обладнання і відсутність постійних замовлень; низька якість освіти, відсутність економічної зацікавленості підприємств у фінансуванні професійного навчання персоналу та інше.);

- за змістом – соціально-економічні, матеріально-технічні, організаційно-економічні;

- за рівнем керованості – ті, якими можна керувати (організація, мотивація персоналу) і ті, що знаходяться поза сферою керування (галузеві, загальнодержавні).

Отже, результати виконаного нами дослідження дозволили нам зробити такі висновки:

- в теорії і на практиці склалися різні підходи до виокремлення факторів, що впливають на оцінку праці робітників;

- нами зроблена спроба деталізувати фактори, які визначають оцінку праці.

- класифікація факторів, встановлення їхньої важливості, їхня оцінка є основою механізму стимулювання й забезпечує оцінювання робітників, одержання ними справедливого розміру заробітної плати з урахуванням реально виконаної роботи;

- аналіз факторів та їх класифікація дозволять виявити особливості розвитку кожного робітника та використати їх для розробки стратегії управління персоналом, а також подальшого вдосконалення структури та організації діяльності підприємства.

## Список літератури

1. Белкин В. Белкина Н. Система оценки и оплаты труда «РОСТ» . – М.: „Социздат”. – 2001.- 145с.
2. Жилияев І.Б. Аналіз основних тенденцій оплати праці в сучасній Україні // Стратегія економічного розвитку України.-2002.- вип. 9.- с.69-85.
3. Ладыгин А. О ролевых функциях // Бизнес.- 2007.- №28/09.07 .- С. 66.
4. Мельянюкова Л. Оцінка праці та її відображення в системах оплати та обліку в сільськогосподарських підприємствах //Бухгалтерія в сільському господарстві.- 2002.- 22 листопада. – 14с.
5. Нусратуллин В., Воронова Ю.О. О распределении дохода между трудом и капиталом и эксплуатации наемного труда // Экономика и управление: научно практический журнал.- 2005.- №4.- с.49-54.
6. Сухнацкая Т. Как мотивировать персонал разных категорий // Бизнес, №3(674). 19.01.2004г. С.54
7. Тельнов А. Розробка структури факторів на якість праці // Економіст. – 2007. -№3. –с.26-29
8. Терещенко О. Методичні підходи до планування фонду оплати праці в умовах поліпшення результатів господарської діяльності підприємств виробничої сфери // Україна: аспекти праці. - 2004.- №8.- с.21-28.
9. Шушляпин О., Золотарев В. Активизация человеческого духа // Персонал.- 1998.- №2.- С. 61-62

В статье автор анализирует систему оценки труда работников, исследует факторы, которые воздействуют на этот процесс. Основное место уделяется уточнению классификации этих факторов, обосновывается необходимость более полного учета.

In the article the author analyzes system of an estimation of work of workers, investigates factors which influence this process. The basic place is given specification of classification of these factors, necessity of more full account is proved.