

Кобилінський О.Ю.
Студент ОНЕУ 56 група ФЕУП ОНЕУ
Науковий керівник: д.е.н., професор **Янковий О.Г.**

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Головна мета створення ефективної системи стимулювання трудової діяльності та оплати праці полягає в досягненні організацією поставлених цілей за допомогою збереження і залучення висококваліфікованих робітників, які будуть безпосередньо зацікавлені в майбутній розвиток підприємства і поліпшення його кількісних і якісних показників ефективності функціонування. Кожен працівник повинен бути досить добре мотивований за допомогою оцінки його особистого трудового вкладу в підсумкові фінансові результати підприємства [1, с. 155].

Мотивування праці має включати стимулювання, тобто створення умов, при яких працівник буде задовольняти свої потреби, досягнувши заздалегідь встановлених результатів показників. У більшості українських компаній ще з радянських часів застосовується тарифна система оплати праці, яка діє за принципом рівняння в оцінці особистого вкладу працівників, що в підсумку призводить до незацікавленості співробітників в розвитку організації і підвищенні її конкурентоспроможності.

Мотивація праці – не лише важлива функція управління персоналом, яка повинна успішно виконуватися в умовах будь-якого підприємства, але і невід'ємна складова будь-якого економічно рентабельного підприємства. Але найчастіше в українських компаніях їй не надають особливого значення, і в результаті виникає тенденція до неефективності трудової діяльності робітників і використання ними робочого часу. Ми вважаємо, що дану проблему можна вирішити шляхом підвищення ефективності економічного суб'єкта за рахунок вдосконалення систем оплати та стимулювання праці в Україні. Тому можливим рішенням вихідної проблеми може стати вивчення і використання зарубіжного досвіду стимулювання праці робочих.

Розглянемо більш детально досвід інших країн у цій сфері. Там дуже поширені системи участі працівників у прибутку підприємства, які припускають поділ додаткового прибутку між робітниками і власниками компаній, отриманої в результаті підвищення продуктивності якості продукції. Найпоширенішими є системи Скенлона, Ракеру, Іпрошеар.

1. Система Скенлона базується на розподілі між працівниками і організацією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення продуктивності праці, виробленої в розрахунку на одного працівника. Причому в разі, коли частка заробітної плати у вартості продукції не перевищує запланованого рівня, то сума економії розподіляється в співвідношенні 1:3 між компанією і її співробітниками.

2. Система Ракеру заснована на преміюванні співробітників. Внаслідок зростання обсягу умовно чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати. Розрахунок здійснюється наступним чином. По-перше, у результаті проведення кількісного аналізу ми визначаємо обсяг умовно чистої продукції, а також індекс її збільшення. В підсумку розраховується показник під назвою «стандарт Ракеру», що представляє собою частку фонду заробітної плати в обсязі умовно-чистої продукції. Це середня величина за ряд років. Після цього визначається економія коштів на оплату праці в порівнянні зі «стандартом Ракеру». Варто відзначити, що економія коштів на оплату праці утворюється тільки в разі зниження витрат на гривню умовно-чистої продукції в порівнянні зі «стандартом Ракеру».

3. Система Іпрошеар полягає у тому, що працівникам виплачуються премії за економію робочого часу, витраченого на випуск планового обсягу продукції. Вимірюється в людино-годинах. Премія має місце бути в тому випадку, якщо фактична кількість людиногодин менше базового нормативу його витрат. Розрахована економія розподіляється відносно 50/50 між підприємством і працівниками [2, с. 141].

Розглянуті західні системи стимулювання праці більш ефективні в порівнянні з вітчизняними. Якщо працівник знає, що його праця буде заохочений з прибутку, то у нього складається зацікавленість в збільшенні продуктивності своєї праці не тільки в кількісних вимірах, але і в якісних. Західні системи стимулювання і оплати праці можуть бути застосовані на вітчизняних підприємствах, де робітники можуть безпосередньо впливати на підсумкові показники діяльності та брати активну участь в розробці управлінських рішень.

Джерела інформації:

1. Сукач О. О. Взаємозв'язок мотивації персоналу та ефективності витрат на оплату праці. Бізнес Інформ. 2015. № 6. С. 155-157.
2. Безтелесна Л. І., Печенюк А. В. Управління професійним розвитком науковопедагогічних працівників : монографія. Рівне : НУВГП, 2016. 198 с.