

МОТИВАЦІЙНА РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Кубік Валентина Дмитрівна,

старший викладач кафедри бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту
Одеський національний економічний університет, Україна
kybik290162@gmail.com

В умовах ринкової економіки домінантного значення набуває такий мотиваційний чинник як оплата праці. Головною проблемою залишається досягнення суспільно прийняттого рівня, структури, диференціації доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати. Саме вона порівняно точно відображає кількість і якість праці, її результати, рівень зростання продуктивності праці та підвищення ефективності виробництва. Дослідження заробітної плати як одного з базових компонентів мотиваційного механізму праці та пошук напрямів підвищення її мотиваційної ролі має особливе значення для створення умов ефективного функціонування й повноцінного відтворення трудового потенціалу в Україні. Введення воєнного стану значною мірою вплинуло на функціонування бізнесу в Україні. Роботодавці зіштовхнулись з необхідністю перенесенням робочих процесів та працівників у відносно безпечні регіони країни, а також були вимушені шукати способи мінімізації витрат, зокрема на оплату праці [1].

Війна вплинула на всі можливі сфери життєдіяльності України, у тому числі й на трудові відносини, які зазнали відповідних змін. Сьогодні проблема організації оплати праці на підприємствах України є однією з найбільш гострих. В умовах спаду продуктивності праці, скорочення кількості працівників відбуваються негативні зміни в організації праці та її оплаті. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції та фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами [2, с.12]. Це й визначає актуальність теми дослідження.

Дослідженнями різних аспектів мотиваційної ролі оплати праці займалися такі вчені, як І.К. Бондар, Д.П. Богиня, А.М. Колот, О.Д. Матієшина, С.В.Тютюнникова, В.Д. Лагутін та інші українські вчені. Заслужують на увагу також наукові дослідження Н.Л. Вачевської, О.А. Грішнєвої, І.Ю. Калмикової, Д.В. Бродської та інших. Незважаючи на те, що проблемі оплати праці присвячено безліч наукових праць, багато питань, і в тому числі мотиваційним системам оплати праці, залишаються недостатньо розкритими.

Усі роботи дослідників-економістів були присвячені організації оплати праці та питанню її регулювання в Україні. Деякі вважають, що для підвищення її ефективності та підвищення мотиваційного рівня українцям необхідно змінити ідеологію. Інші кажуть, що для покращення соціально-економічних сил необхідно зниження класової нерівності або забезпечення з боку держави нормальних умов для праці.

Так Долюк А.В. у своїх дослідженнях відмічає, що заробітна плата може виконувати як конструктивну, так і руйнівну роль у колективі та суспільстві. Якщо вона зацікавлює працівників, тоді сприяє зростанню та розвитку підприємства. Зацікавленість працюючих у підвищенні якісних показників досягається шляхом забезпечення вищої самостійності та відповідальності кожного працюючого та пов'язанням оплати праці зі змінами у змісті праці та якості продукції [3, с. 63]. А Губін К.Г., в свою чергу наполягає на тому, що співвідношення факторних доходів у суспільстві значною мірою визначається співвідношенням соціально-економічних сил власників цих факторів. Низька соціально-економічна сила власників праці в Україні породжує високий ступінь їх експлуатації з боку представників політико-економічної еліти. Вирівнювання соціально-економічних сил в Україні повинно здійснюватися, перш за все, шляхом створення загальних умов їх вирівнювання по двох основних напрямках: зниження нерівності соціально-економічних сил індивідів як членів суспільства та зниження нерівності соціально-економічних сил власників різних факторів виробництва [4]. Проте Довбиш К.К. вважає, що складність визначення чітких формальних меж життєвого рівня людей наочно демонструє, що орієнтація соціальної моделі держави лише на забезпечення матеріального добробуту людей фактично призводить до обмеження його змісту системою перерозподілу суспільного продукту. Не зважаючи на те, що кожна людина має особисто піклуватися про власний добробут, держава повинна створювати відповідні умови для того, щоб людина реально мала змогу забезпечити себе та свою родину. Забезпечення людини такою можливістю є одним із головних обов'язків соціальної держави [5].

Ми вважаємо, що для розвитку і покращення економічних відносин необхідне підвищення зацікавленості та стимулювання праці. Пропонуємо розглянути та порівняти європейський, американський та японський досвід стимулювання персоналу (табл. 1) .

Таблиця 1

Порівняння досвіду мотивації до підвищення ефективності праці у розвинутих країнах світу

№ з/п	Досвід країн світу	Мотиваційні процеси
1	2	3
1.	Європейський досвід	У Німеччині, наприклад, працівників мотивують до підвищення духу партнерства, розвиток працівників та їх індивідуальних навичок, заохочення до творчості, відповідність цілей робітника і підприємства.

		<p>Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Починаючи з 50-х років, шведські профспілки на переговорах про переукладення колективних трудових договорів проводять політику так званої солідарної заробітної плати, що ґрунтується на таких принципах: рівна плата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати.</p>
2.	Американський досвід	<p>Приділяється значна увага покращенню матеріального становища працівника, виявленню стимулів для задоволення потреб працюючих. Чим вище кваліфікація у працівника, тим більша заробітна плата. Установлюється певний перелік професій, необхідних підприємству і оволодіння якими принесе збільшення окладу.</p> <p>Окрім того американські компанії підвищують заробітну плату інженерно-технічним працівникам за зростання професійної майстерності.</p> <p>Робітники, які пропрацювали не менше року, можуть брати участь у акціонерному капіталі. Таким чином, працівники зацікавлені у рості цін акцій, яка залежить від фінансового стану, ефективності роботи підприємства і стану ринку цінних паперів.</p> <p>Також, для того, щоб утримати на робочому місці висококваліфіковані кадри, які сприяють зростанню престижу фірми, багато організацій у США здійснюють проектування рівнозначних моделей службового зростання: для керівника і для рядових робітників, їм пропонують спеціальні «плани розвитку кар'єри», які передбачають напрямки фахового і посадового зростання робітника на ряд років.</p>
3.	Японський досвід	<p>Мотивація засновується на досягненні гармонії між працею і капіталом. Вона заснована на переконанні робітників, а не на примусі. Керівник не виділяє себе серед підлеглих, а допомагає їм, сприяє взаємодії робітників між собою, допомагає і підтримує.</p> <p>У Японії на добровільних засадах створюються гуртки, які охоплюють такі питання, як оптимальність технологічного процесу, проблеми, які заважають працівниками виконувати краще свою роботу, удосконалення діяльності, тощо.</p> <p>Кожна японська фірма має свою корпоративну філософію, яка заснована на таких поняттях, як гармонія, щирість, співробітництво з іншими компаніями та з клієнтами.</p>

Джерело: складено автором за джерелом [6].

«Аналіз публікацій з проблем мотивації високопродуктивної праці дає змогу визначити основний момент: необхідне оновлення трудового

менталітету, який був би здатний поєднати цілі й результати діяльності як працівника, так і підприємства загалом», – зазначають І.Ю. Калмикова та Д.В.Бродська [7].

Мета дослідження проблем і перспектив підвищення мотиваційної ролі оплати праці є розробка рекомендацій, які можуть бути використані для усунення перешкод, що стоять на заваді формуванню мотиваційного механізму праці в організації заробітної плати.

Мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху є ніби "локомотивом" трудової активності працівників, а відтак здатна значно вплинути на соціально-економічний розвиток. Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має теоретичне і практичне значення. Від того, як розуміє людина свою трудову діяльність і якими мотивами керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в сфері праці й трудових відносин, створити "режим найбільшого сприяння" для тих, хто прагне до продуктивної праці.

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які в «укрупненому» вигляді можуть бути представлені як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому і мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову й статусну.

Оплата праці – це найважливіший з факторів, що впливає на готовність співробітників до результативної роботи і одночасно суттєвий фактор витрат підприємства/фірми.

Неефективна система оплати праці може викликати у працівників незадоволеність, що завжди спричиняє зниження продуктивності праці.

З іншого боку, ефективна система стимулює продуктивність персоналу, підвищує ефективність людських ресурсів, забезпечує досягнення всього комплексу цілей системи.

Визначимо тенденції, що деформують мотиваційний механізм праці в організації заробітної плати:

- низький рівень середньої і мінімальної заробітної плати, використання дешевої робочої сили, що зумовлює низький рівень продуктивності праці, відносно високі ціни та незадовільну якість продукції; недосконалість податкової політики, насамперед фіскального характеру;

- штучне обмеження у зростанні заробітної плати;

- аномалії у співвідношенні заробітної плати працівників сфери матеріального і нематеріального виробництва, між різними галузями, всередині цих сфер;

- зростаюча поляризація між людьми з мінімальною і максимальною заробітними платами; відхилення у співвідношенні заробітної плати між суб'єктами альтернативних форм господарювання;

- відсутність стійкого та безпосереднього зв'язку між економічним зростанням і зростанням доходів основних груп населення, а також тісного зв'язку розмірів доходів працівників з результатами праці;

- різноманітні прояви зрівнялівки в оплаті складної і простої праці, у підвищенні заробітної плати різним прошаркам і професійним групам людей праці;

- невідповідність вимог і обов'язків, що пред'являються працедавцями рівню пропонованої заробітної плати працівників.

«Заробітна плата нині не є грошовим еквівалентом вартості та ціни товару «робоча сила». Вона – спотворена форма грошових, а в багатьох випадках і натуральних виплат, що, разом з тим, здійснюються нерегулярно і не в повному обсязі», – вважають С. Трубич та О. Демуш [8].

Низька заробітна плата виснажує людину, знижує мотивацію до продуктивної діяльності, спонукає до процвітанню «тіньової економіки», крадіжок, низької якості праці.

Низький рівень трудових доходів та їх невиправдана диференціація неминуче призводять до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, зниження ролі праці та її повне або часткове виключення з основних життєвих цінностей.

Отже, вищесказане дає змогу стверджувати, що основною формою підвищення мотиваційної ролі оплати праці повинно стати збільшення розміру заробітної плати. Тобто шляхи посилення мотивації праці необхідно шукати в стимулюванні збільшення обсягів виробництва, структурній перебудові економіки на користь споживчого її сектора.

На думку Н.Л. Вачевської з метою посилення мотивації праці бажано поступово реформувати розподіл національного доходу в напрямку включення до заробітної плати значної частини суспільних фондів споживання і дотацій працівникам, які в нинішньому складі сприяють споживацьким тенденціям у частини населення. «Крім того, було б доречно приховане безробіття перетворити у «відкрите», що також дозволило б підвищити і мотивацію праці, і рівень заробітної плати», – зазначає Н.Л. Вачевська [9, с. 180].

Отже, сформулюємо напрями підвищення мотиваційної ролі оплати праці з урахуванням вищесказаного:

- створення економічних можливостей для збільшення заробітної плати працівників в міру застосування їх результатів та підвищення професіоналізму, пріоритетність оплати висококваліфікованої праці;

- повне відшкодування витрат на відтворення робочої сили для всіх груп працівників на базі застосування гнучких тарифних систем оплати праці, удосконалення тарифної системи та нормування праці;

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили, залежність рівня заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;

- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості; залучення необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;

- удосконалення законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної

заробітної плати як державного соціального стандарту, формування обґрунтованих «споживчих» кошків для визначення прожиткового мінімуму;

- удосконалення механізмів колективно-договірного регулювання оплати праці;

- усунення всякої «зрівнялівки» і верхньої межі в оплаті праці;

- посилення зацікавленості працівників у виконанні робіт меншою кількістю працівників;

- створення переваг в оплаті праці тим, від кого залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу;

- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;

- створення дієвої системи безперервної підготовки та перепідготовки кадрів.

З огляду на кризовий характер економіки України процес реформування оплати праці повинен характеризуватися справді глибоким змістом, охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що реформа оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом хід економічних реформ.

Реформа оплати праці повинна стати комплексом взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному (державному), так і на мікроекономічному (підприємство) рівнях, мета яких в економіці України – забезпечити ефективне матеріальне стимулювання розвитку національного виробництва. Реформа в цьому випадку є свідомим цільоспрямованим впливом держави на систему оплати праці на підприємствах /фірмах.

На основі висвітленого можемо зробити наступні висновки.

Найважливішими напрямками підвищення мотиваційної ролі оплати праці є:

- відновлення функцій заробітної плати з урахуванням розширеного відтворення робочої сили й поетапного наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

- удосконалення засад державного регулювання ринку праці, реформування заробітної плати, удосконалення системи державних мінімальних гарантій, податкового регулювання оплати праці;

- розробка додаткових заходів щодо посилення захисту прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати та ін.

Подальші дослідження мають бути направлені на вивчення проблем й недоліків в методології і організації обліку оплати праці та визначення механізму їх удосконалення.

Список літератури

1. Все про оплату праці під час війни: рекомендації роботодавцям URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam

2. В.В.Сабадаш, О.В.Червяцова. Організація оплати праці на підприємствах: проблеми в умовах обмеженості ресурсів: Механізм регулювання економіки, 2015. № 3. С. 6-14 URL: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_26/
3. Долюк А.В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку. ВІСНИК ЖДТУ. Серія «Економічні науки». 2013. № 1 (63). С. 59-64
4. Губін К.Г. Баланс соціально-економічних сил як одна із засад економічної безпеки України. Економічні науки. 14. Економічна теорія URL: http://www.rusnauka.com/31_PRNT_2008/Economics/36240.doc.htm
5. Довбиш К. К. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя. Право та інновації 2014. № 1–2 (5–6). URL: <http://dspace.nulau.edu.ua/bitstream/123456789/10252/1/Dovbush.pdf>
6. Аграрний сектор України. Організація оплати праці на підприємстві. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>
7. Калмикова І.Ю., Бродська Д.В. Інноваційні системи оплати праці як засіб підвищення ефективності виробництва. Збірник наукових статей Дніпропетровського національного університету ім. Олеся Гончара. 2008. С. 74.
8. Трубич С., Демуш О. Заробітня плата як показник стану мотиваційного механізму праці. Вісник Тернопільської Академії народного господарства. 2003. № 3. С. 7.
9. Вачевська, Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 1. С. 177-187.