

МОТИВАЦІЯ ТА РІВНІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ХЛІБОПЕКАРСЬКІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто оплату праці в хлібопекарській галузі як один з методів мотивації праці та рівні регулювання оплати праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: оплата праці, рівні регулювання оплати праці.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрена оплата труда в хлебопекарской отрасли как один из методов мотивации труда и равные регулирования оплаты труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: оплата труда, равные регулирования оплаты труда.

ANNOTATION. In the article the remuneration of labour is considered in хлебопекарській industry as one of methods of motivation of labour and even adjusting of remuneration of labour.

KEYWORDS: remuneration of labour, even adjusting of remuneration of labour.

Постановка проблеми. На сьогоднішній період ринкової економіки для підприємств важливим є оплата праці працівників та їх мотивація.

Метою роботи є дослідження оплати праці на підприємствах та рівні регулювання оплати праці.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Дослідженням мотивації і оплати праці займаються такі науковці, як Гришина Л. О., Костюк Т. П., Семиткіна М. В., Назарова Г. В., Цюпко І. В., Богиня Д. П., Колот А. М.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження вдосконалення мотивації та оплати праці, безумовно тісно пов'язані не лише з внутрішніми важливими чинниками впливу на ці процеси, але із системою державного регулювання цих питань.

Щодо досліджуваної хлібопекарної галузі, то найбільш вагомими принципами оплати праці є такі:

1. Виплата заробітної плати на підприємствах має здійснюватися за результатами виробничої діяльності, що впливає із Законів України «Про підприємства.»», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди».

2. Використання простої, зрозумілої, логічної для працівників форми та систем оплати праці, з цією метою необхідно підбирати вигідні системи оплати праці як для підприємства, так для працівників, а також стимулювати працівників преміями за якісну працю.

3. Регулярний перегляд величини, вчасність виплати і диференціація рівня зарплати з урахуванням кваліфікації працівника та умов праці.

4. Обсяг заробітної плати працівників повинен встановлюватися за результатами економічної діяльності підприємства.

З метою реалізації вище наведених принципів необхідно стимулювати освітню діяльність працівників, (підвищувати кваліфікацію працівників на курсах), створити накопичувальні фонди преміювання — крім постійного преміювання, виплачувати ще премії накопичені раз у 3—5 років, це дозволить заінтересувати працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства не тільки в короткий термін, а й у перспективу.

Потрібно підкреслити, що в теперішній час вище наведені принципи працюють як одна система, а заробітна плата не виконує ролі ефективного інструмента виходу ринкової економіки з кризи та чинника підвищення виробництва.

На сучасних хлібопекарських підприємствах принципи організації заробітної плати реалізуються не в повній мірі. Наприклад, заробітна плата не забезпечує ріст матеріального і культурного життя населення; немає диференціації в оплаті праці залежно від кваліфікації працівника; при встановленні розміру заробітної плати враховується тільки мінімальна заробітна плата, особливо на приватних підприємствах, а економічні можливості і кінцеві результати праці залишаються поза увагою. Практично у всіх підприємствах даної галузі використовується єдина форма оплати праці — погодинна, що пояснює не заінтересованість працівників у якісній праці. Крім цього, враховуючи сучасну податкову політику, щодо податків на прибуток і на заробітну плату, більшість хлібопекарських підприємств, велику частину доходів тримають у тіні, а це прямо відбивається на розмірі заробітної плати.

Щодо чинників організації заробітної плати, то вони є різними і впливають на результат виробництва і економічну діяльність підприємства.

Розрізняють такі чинники [2]: фінансове положення підприємства; рівень вартості життя; рівень заробітної плати, що виплачується конкурентами за таку ж роботу; рамки державного регулювання.

Чинники впливу на організацію заробітної плати можна поділити на внутрішні і зовнішні.

До зовнішніх чинників належать закони щодо оплати праці; податкова політика; конкуренція інших підприємств. Підприємство не може вплинути на дані чинники, проте, при дотриманні і врахуванні їх, може проводити правильну політику щодо свого існування.

До внутрішніх чинників, належать такі, які підприємство може контролювати. Наприклад, при організації заробітної плати, потрібно враховувати складність роботи (кваліфікація, відповідальність); умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість); кількість праці (відпрацьований час у межах норм, надурочний час); результати праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Якщо зовнішні чинники сучасні хлібопекарські підприємства не можуть змінити і змушені їх дотримуватися, то внутрішні — намагаються всяко змінювати з метою зменшення заробітної плати. Наприклад, вивчаючи організацію заробітної плати в сучасних ринкових умовах підприємств хлібопекарської промисловості Тернопільської області, необхідно зазначити, що у всіх без винятку, розмір заробітної плати для найманих працівників є в межах 825—930 грн, а керівників — 1400—1700 грн [2].

Проте, принципи, чинники і функції повинні відповідати: матеріальній заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів, неухильному рості номінальної і реальної заробітної плати в міру зростання виробництва, забезпеченні випередження темпів росту виробництва у порівнянні із зростанням заробітної плати, рівну заробітну плату за однакові умови праці.

Проте практика, як свідчать проведені дослідження, не завжди відповідає теоретичним надбанням і положенням. Критична оцінка положень діючого законодавства, як і рівень виконання задекларованих ним приписів суб'єктами господарювання Тернопільської області, що відносяться до хлібопекарної галузі, свідчить про низку наявних недоліків і прогалин.

Зокрема, згідно інформації Територіальної державної інспекції праці Тернопільської області, перевірки показали, що тіньове використання праці найманих працівників найбільше поширене у торгівлі (8 %), будівельній галузі (60 %) та у сфері послуг (40 %). За статистичними даними роботодавці заборгували працівникам майже 11,5 млн грн, з них 6,8 млн грн — працівникам економічно активних підприємств. У 2010 році державні інспектори праці виявили 4710 порушень законодавства про працю, а у 2011 лише за три перші місяці (січень-березень) — їх було 1091 порушення. Незважаючи на прийняті в Україні Закони, Укази, постанови та доручення, спрямовані на забезпечення права громадян на працю та гідну заробітну плату, стан дотримання законодавства про працю залишається незадовільним. Сьогодні Україна має найнижчі штрафні санкції з-поміж країн Європи за порушення законодавства про працю. За несвоєчасну та не у повному обсязі виплату заробітної плати працівникам.

бітної плати мінімальні штрафні санкції у Болгарії становлять 8300 грн, у Чехії — 100 000 гривень, а в Україні 510—1700 грн [3].

Проте не лише низькі штрафні санкції є причиною негативної ситуації в галузі оплати праці. Чине законодавство часто само призводить до виникнення дискусійних ситуацій, що пов'язано з наявністю неузгодженостей між законодавчими актами рівнозначних і різнорівневих підпорядкувань.

Основним нормативно правовим документом, що регулює питання праці та заробітної плати є Кодекс законів про працю. За останні роки він зазнав суттєвих змін. Однак, попри це, позиціонування даної економічної категорії як чітко врегульованої не можна здійснити. Найпершою причиною такої оцінки служить факт невідповідності окремих положень Кодексу законодавства про працю вимогам Конституції України. Зокрема, Кодекс містить рекомендації щодо урівнення прав і обов'язків роботодавців і найманих працівників. Певним чином така постановка питання начебто спрямована на удосконалення взаємовідносин між зазначеними контрагентами, однак за своєю суттю вона має дещо негативний підтекст, оскільки обмежує права професійних спілок та їх участь у вирішенні конфліктних ситуацій. Тобто в наявності виступає порушення ст.22 Конституції України, яка декларує наступне: «Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод» [1].

Результатом недосконалості чинного законодавства в галузі праці та її оплати став розвиток таких проблемних аспектів, як:

- протистояння між різними об'єднаннями професійних спілок стосовно дискусії з приводу змін трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу;

- неспроможність забезпечення збалансованості інтересів найманих працівників і роботодавців;

- лібералізація прав роботодавців у сфері оплати праці;

- наявність обмежувальних і дискримінаційних аспектів щодо прав працівників, що працюють за строковими трудовими договорами у частині звільнення за власним бажанням і нестабільність зайнятості працівників, що працюють за контрактами;

- відсутність дієвих важелів впливу на роботодавців у випадку простоїв не з вини працівника та забезпечення рекомендованої законодавством оплати праці в подвійному розмірі за працю в нічні зміни та у вихідні й святкові дні;

- застосування випробувального терміну, як можливості неоплатної праці потенційних найманих працівників;

— використання неофіційних штрафних санкцій (за допущений брак, нестачу продукції, спізнення тощо), розмір яких не врегульований законодавчо, а встановлюється роботодавцями самостійно та ін.

Аналіз існуючої законодавчої бази з питань праці та її оплати, як заодно і механізмів забезпечення виконання останньою своєї мотиваційної ролі, дозволяє стверджувати, що існує кілька рівнів регулювання (рис. 1).

На I рівні законодавчого регулювання, окрім уже зазначених вище, як свідчать проведені дослідження, щодо хлібопекарної галузі існують наступні проблемні аспекти, котрі мають негативний та антимотиваційний вплив на працівників:

— мінімальний розмір оплати праці не відповідає вартості мінімального споживчого кошика;

— через неузгодженість чинного законодавства виникли проблеми з оплатою листків непрацездатності (лікарняних);

— посилюється негативний розрив між ростом продуктивності праці та її оплатою (ріст продуктивності праці випереджає зростання оплати праці у надзвичайно викривлених пропорціях: по хлібопекарній галузі співвідношення складає близько 45 % до 1 %);

— роботодавці мають право утримувати із заробітної плати визначений ними ж розмір відшкодування завданої шкоди підприємству, натомість права працівників окреслені не достатньо чітко;

— практикується звільнення без вихідної допомоги, або встановлення її у розмірі, меншому ніж передбачено колективними договорами.

Перелічені проблемні аспекти складають основу необхідних законодавчих змін і вимог. Їх врегулювання певною мірою поліпшить мотиваційне становище заробітної плати в умовах нестабільності та частково дозволить відновити соціальну функцію даної економічної категорії.

На II-му, галузевому рівні, існує необхідність встановлення пропорційності між рівнями заробітної плати. Фактичні дані свідчать, що вона відрізняється від середньої по Україні, порівняно з промисловістю загалом, у різних регіонах і навіть по одній і тій самій галузі. Так, згідно Інформації про підсумки роботи підприємств хлібопекарної галузі, виконавчого апарату Об'єднання «Укрхлібпром» у 2011 році розмір заробітної плати, як і в попередні роки, залишався нижчим від середнього по Україні та в промисловості: середньомісячна заробітна плата в хлібопекарській галузі за 2011 рік становила 2365 грн, що на 10,2 % нижче рівня середньомісячної заробітної плати всього по Україні (2633 грн) та на 24,2 % — нижче середньої заробітної плати в промисловості (3120 грн) [4].

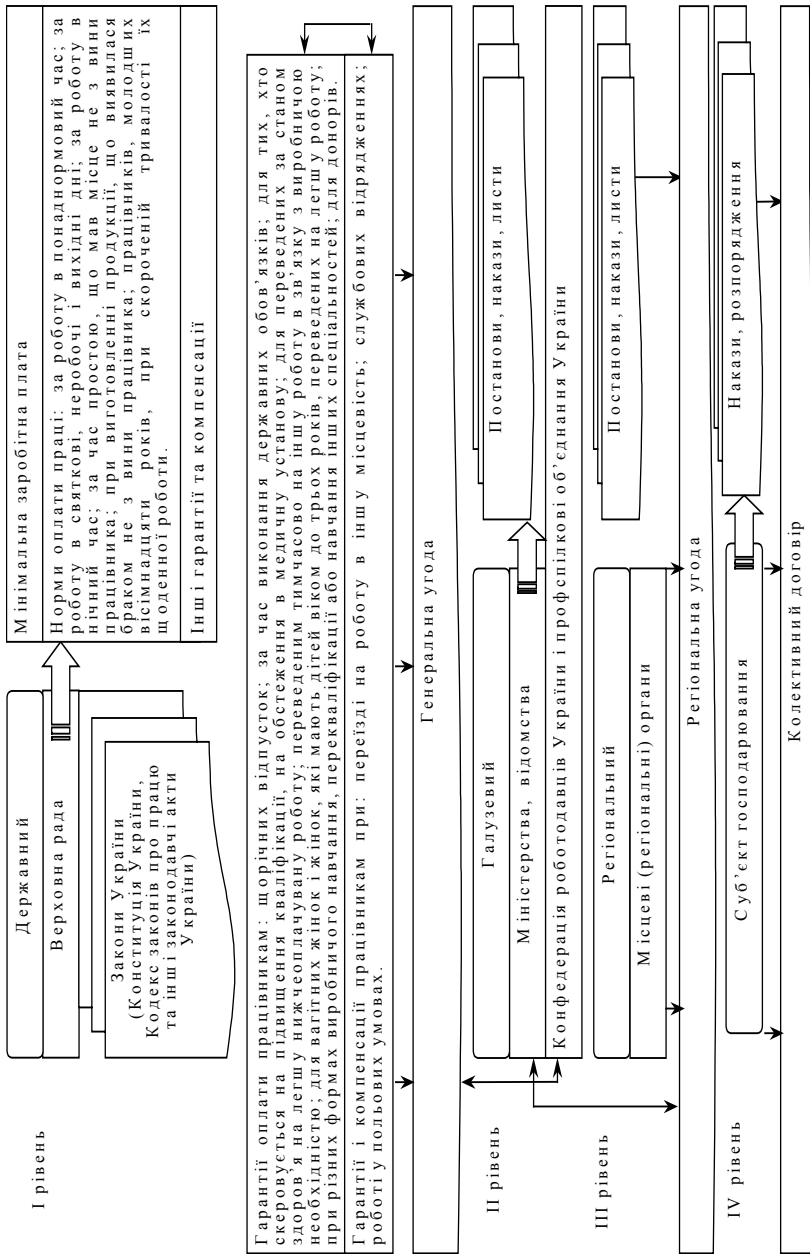


Рис. 1. Рівні регулювання питань праці та її оплати в Україні

Також цей рівень регулювання праці та заробітної плати вимагає перегляду галузевих норм праці, врегулювання питань встановлення галузевих особливостей (котрі на даний час визначаються самими роботодавцями), які враховуються при встановленні обов'язків працівників хлібопекарних підприємств тощо.

Регіональний, III рівень, вимагає уточнень взаємовідносин між органи місцевого (територіального) самоврядування і роботодавцями в частині узгодження принципів формування мотиваційного механізму оплати праці на базі аналізу регіонального ринку праці, встановлення тенденцій зростання продуктивності та заробітної плати, врахування можливостей заохочення до трудової діяльності шляхом встановлення надбавок за тривалість праці тощо.

На рівні суб'єктів господарювання (IV рівень) варто забезпечити розробку внутрішніх важелів посилення мотиваційної функції заробітної плати (що закріплюється колективним договором). Зокрема, встановлення обсягів вихідних допомог (при виході на пенсію), матеріального заохоченням для працівників, що здійснюють інноваційну діяльність і т. п.

Удосконалення чинного законодавства з питань заробітної плати в цілому мало б створювати більш сприятливі і комфортні умови для працівників, забезпечувати підвищення їх життєвого рівня. Проте критична оцінка тих положень, які сформовані у Проекті Трудового кодексу, засвідчує абсолютно протилежну позицію. Ключовий принцип формування вказаного нормативного документа полягає не у захисті працівників, а в забезпеченні сприятливіших умов для роботодавців.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, ключову роль у підвищенні ефективності праці, відіграє її мотиваційна функція. Забезпечення посилення мотиваційної функції оплати плати можливе не лише шляхом оптимізації пропорцій між оплатою праці та іншими мікро- й макропоказниками, а й за рахунок удосконалення чинного законодавства. Оцінка його стану дозволила виявити, що не лише низькі штрафні санкції є причиною негативної ситуації в галузі оплати праці. Чине законодавство часто само призводить до виникнення дискусійних ситуацій. В основному це пов'язано з наявністю неузгодженостей між законодавчими актами рівнозначних і різнорівневих підпорядкувань.

Література

1. Конституція України / [Електронний ресурс] / — Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/content/chapter02.html>
2. Коцелко С. Аналіз чинників та принципів, які впливають на оплату праці на хлібопекарських підприємствах Тернопільської області /

С. Коцелко // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2011. — № 16. — С. 83—86.

3. Легальна робота сьогодні — достойна пенсія завтра / Національна служба посередництва і примирення [Електронний ресурс] / — Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1741

4. Підсумки роботи підприємств хлібопекарної галузі у 2011 році / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrhlbiprom.org.ua/ua/novini/richnij_zvit_2011.html

Статтю подано до редакції 24.05.2012 р.

УДК 331.1

О. В. Кир'янова, канд. екон. наук,
ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

АНОТАЦІЯ. У статті висвітлено основні психодіагностичні методики в управлінні персоналом, проаналізовано основні критерії психодіагностичного інструментарію, визначено ключові компетенції та особистісні якості основних категорій фахівців, уповноважених розробляти, інтерпретувати та застосовувати психодіагностичний інструментарій в управлінні персоналом, сформульовано основні принципи проведення психодіагностики.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: психодіагностичний інструментарій, тестові методики, надійність, валідність, психометрист, психодіагност, профіль компетенцій, соціально-психологічні характеристики.

АННОТАЦИЯ. В статье отражены основные психодиагностические методики в управлении персоналом, проанализированы основные критерии психодиагностического инструментария, определены ключевые компетенции и личностные качества основных категорий специалистов, уполномоченных разрабатывать, интерпретировать и применять психодиагностический инструментарий в управлении персоналом, сформулированы основные принципы проведения психодиагностики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психодиагностический инструментарий, тестовые методики, надежность, валидность, психометрист, психодиагност, профиль компетенций, социально-психологические характеристики.

ANNOTATION. The article describes the major psychodiagnostic methods in personnel management, analyzes the main criteria of