

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Створення ефективної системи оплати праці є важливою передумовою здійснення суттєвих перетворень у сфері оплати праці й на цій основі — забезпечення сталого економічного зростання, оскільки як показник заробітна плата залежить безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції.

Дослідженням питань, пов'язаних з організацією оплати праці, матеріальною мотивацією, займалось чимало вітчизняних науковців: Коцупатрий М.М., Петрик О.А., Бутинець Ф.Ф., Голлов С.Ф., Білуха М.Т., Дорош Н.І., Усач Б.Ф. та ін. Ними розроблено ряд пропозицій щодо вдосконалення діючого механізму організації заробітної плати. Проте, разом з тим є низка проблем, які потребують подальшого дослідження.

Аналіз літературних джерел дає змогу сказати, що на сьогоднішній день організації заробітної плати притаманні такі проблеми, як:

- відсутність контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного трудового законодавства;
- невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників;
- слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації;
- недостатня стимулювальна роль надбавок і всієї преміальної системи;
- низькі рівні заробітної плати, зокрема мінімальної заробітної плати.

Проте однією з основних проблем, яку можна вирішити на рівні підприємства, є відсутність ефективної системи оплати праці та матеріального стимулювання. Заробітна плата погано, а найчастіше взагалі не зв'язана з кінцевими результатами праці, тобто результати праці — колективні, а оплата праці —

індивідуальна [1, С. 227]. Це, своєю чергою, стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних з навчанням нових працівників.

Посилення матеріальної мотивації найманих працівників та удосконалення організації заробітної плати неможливе без забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати [4, С. 88]. Одним з інструментів формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу.

Грейдинг — це процедура чи система процедур з оцінювання і ранжування посад, в результаті яких посади розподіляються на групи, чи, власне, грейди відповідно до їх цінності для компанії. Грейдинг наразі є досить популярним у Росії, його використовують такі великі компанії, як «Вім-Білл-Данн», «Ростелеком», «Російський продукт», Альфа-банк, «Російський алюміній», «Вимпелком», «Ростелеком», ТНК-ВР та інші.

Протягом останніх 5 років в Україні також спостерігається значна увага роботодавців до системи грейдів, оскільки в умовах наростаючої конкуренції і нестабільності національної економіки персонал виявляється одним із головних факторів виживання підприємств [5, С. 144]. Проте на практиці даний метод недостатньо широко розповсюджений.

Введення системи грейдів дозволяє визначити відносну цінність кожної посади з погляду загальної стратегії розвитку підприємства, створити ефективну систему винагороди, певним чином оптимізувати управління фондом оплати праці, прояснити можливості кар'єрного зростання для кожного співробітника. Система грейдів дозволяє створити правильну організаційну структуру, порівняти рівень зарплат фахівців з тими, що пропонує ринок праці [6, с. 155—156].

Проте існує суттєва проблема розробки та впровадження системи грейдів на вітчизняних підприємствах — цей процес є повільним і потребує значних витрат.

Важливе значення при організації системи стимулювання має також можливість зведення складної праці до простої, тобто редукції праці. Сутність редукції полягає у тому, що розходження між простою й складною працею зводяться до врахування дії двох факторів. Перший враховує, що більш складна праця відповідає більш високій кваліфікації працівників й, відповідно, має більшу вартість у порівнянні з простою працею. Другий фактор полягає в тому, що праця різної складності створює в одиницю

часу різну вартість. Отже, більш складна праця створює продукцію більшої вартості та має більшу вартість в одиницю часу, ніж проста.

Результатом дії системи стимулювання на підприємстві повинно стати підвищення ефективності діяльності підприємства, чого можна досягти лише за рахунок підвищення ефективності й якості праці кожного його працівника. Підприємцям слід залучати на тривалий термін висококваліфікованих працівників, підвищувати продуктивність праці та якість продукції, збільшувати віддачу від вкладень у персонал, підвищувати зацікавленість працівників не тільки в особистих успіхах, але й в успіхах усього підприємства в цілому, покращувати соціальний статус працівників. Доцільно було б також застосовувати як матеріальні, так і нематеріальні форми стимулювання персоналу, які включають, крім традиційних та описаних вище, також системи індивідуалізації заробітної плати, моральні стимули, заохочення робітників, що займаються творчою працею, шляхом застосування вільного графіка роботи, надання соціальних пільг співробітникам тощо.

Література

1. Михальчук Л. В. Напрями удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства як регулятора ринку праці / Л. В. Михальчук // Економічний простір. — 2012. — № 58. — С. 223—229.
2. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезицька // Управління розвитком. — 2011. — № 8(105). — С. 30—31.
3. Жук Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики / Н. Жук // Галицький економічний вісник. — 2011. — № 1(30). — С. 15—24.
4. Левчунь Г. Реформування системи оплати і стимулювання праці / Г. Левчунь // Галицький економічний вісник. — 2012. — № 1(34). — С. 84—88.
5. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду / Н. М. Жидовська, О. С. Прокопишин, М. Б. Бойчун // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). — 2012. — № 2(18). — Том 2. — С. 138—146.
6. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / Л. Запорожан, В. Барабан, М. Запорожан // Економічний аналіз. — 2011. — Випуск 8. Частина 2. — С. 155—157.