

ОЦІНКА ПРАЦІ ТА ЇЇ ВІДОБРАЖЕННЯ В СИСТЕМАХ ОПЛАТИ

Оцінка праці (різних якісних рівнів, звичайно) існує, певно, стільки ж як і наймана праця. Особливо інтенсивно цей процес розвивається на протязі останніх ста років: як в практиці, так і в науковому обґрунтуванні.

Трудова оцінка — це встановлення ступеня відповідності досягнутого результату окремого працівника чи групи поставленій меті по всіх передбачуваних критеріях. В даній статті стисло подано окремі принципи моменти теорій оцінки праці, а також практика оцінки праці робітників відносно крупного сільськогосподарського підприємства, як це відображається на їх оплаті, як це співвідноситься з обліком.

Розгляд цього питання слід починати, пам'ятаючи, що ніяка господарська робота не може бути виконана без активної участі людини. І що може зробити організатор цієї роботи для її вчасного і якісного виконання.

У всьому світі визнається, що першим по-науковому до розв'язання цієї проблеми підійшов Ф. Тейлор. Зокрема він вказав на три причини низької продуктивності праці робітників: класову солідарність, природну схильність до повільної роботи, низький рівень професійної підготовки робітників. Нейтралізувати ці негативні моменти він рекомендував за рахунок віднайдень ефективних стратегій організації праці, а також матеріального заохочення швидкості і точності роботи, співробітництва адміністрації і робітників [1].

Менеджмент вказує на окрему групу об'єктивних законів, що регулюють поведінку людини. Кожному, хто керує людьми, необхідно знати закон соціального порівняння. Полягає він в тому, що люди ведуть себе безперервно оцінюючи себе, наслідки своєї діяльності, та порівнюючи це з результатами активності інших. Тому оцінка і порівняння здатні стимулювати працівника, допомогти в виборі найбільш оптимального способу дії.

Закон соціальної оцінки індивіда вказує на потребу кожного в оцінці його праці; відсутність оцінки, як і необ'єктивна оцінка сприймаються робітником як негативне відношення до нього [2]. Отже можна узагальнити окремі вимоги до оцінки праці, що їх висуває менеджмент: всебічність, об'єктивність, відносна повнота, невідворотність, формалізованість, порівняльність, загальність, гуманність, справедливість, оперативність, регулярність та ін. Тут варто згадати також мотиваційну потребу людини в успішній роботі. Реалізація цієї потреби, спрямованість людини на успіх досягаються часто за рахунок інформації, яку несе всебічна оцінка їх роботи. А для цього працівники повинні бути інформовані про позитивні та негативні наслідки їх роботи; повинні мати ба-

зу для росту самооцінки, бути відповідальними за обсяг та якість виконуваної роботи, постійно звітувати за неї [3].

В даній статті ми розглядаємо оцінку праці як мотивуючий засіб задоволення роботою, відчуття самореалізації, більш високу винагороду. А також як засіб більш об'єктивної диференціації оплати праці, пов'язаної з результатами роботи.

Здебільшого робітники пов'язують більш високу оцінку з відповідною винагородою. На початку ХХ століття була панівною думка про безпосередній стимулюючий вплив заробітку. Пізніші дослідження соціальних психологів показали, що грошова винагорода опосередковується соціальними установками працівників, а отже її стимулюючий вплив носить непрямий характер. Але практично всі дослідники виділяють мотиваційну цінність грошової винагороди (заробітку), причому останнє здатне, на їх думку, задовольняти людські потреби більш низького порядку (існування та захисту), а частина вчених вважає, що за допомогою грошових доходів людина задовольняє і більш високі потреби. Крім того, постійно порівнюючи характер своїх зусиль (затрати своєї енергії, інтелекту і т. п.) з рівнем винагороди, як грошової так і моральної, працівник оцінює, наскільки справедливо з ним обійшлися роботодавці, суспільство.

Практика використовує чотири основних механізми оцінки працівників: оплата праці, просування службовими сходами, атестація, трудове суперництво. Звичайно в сільському господарстві не завжди є можливість для рядових працівників просування по службі, три останні використовуються в галузі по-різному. На що хотілося б акцентувати увагу особливо: оплата є одним з механізмів оцінки і її якість, отже значною мірою відображається на поведінці працівників. Які ж критерії оцінки результатів роботи працівників та трудових колективів? Їх не просто перерахувати, бо сюди відносяться всі ті ознаки та їх відтінки, за якими прийнято тарифікувати роботи та працівників (4). Виділимо найважливіші з критеріїв: складність роботи, її обсяг, строки, якість; важливість завдання; кваліфікація робітника та ступінь її підтвердження на практиці, задоволеність працівника роботою, ступінь їх домагань, очікувань; динаміка праці; відношення колег, керівництва, наслідки роботи (як позитивні так і негативні). В сільському господарстві крім названих вище практично завжди використовуються такі більш узагальнені критерії оцінки праці як продуктивність землі, тварин та інших засобів; якість продукції за багатьма параметрами; збереження засобів праці; прибутковість галузей, зниження собівартості продукції; рівень виконання за обсягом та якістю поставлених завдань; кваліфікація працівника, що підтверджується виробничими показниками; умови праці; дисципліна та ін.

Найбільш вразливим місцем в системі об'єктивних оцінок праці та справедливого розподілу її оплати виявляється суб'єктивізм: хто і як оцінює роботу, як сприймається оцінка працівниками, хто збирає та обробляє дані оцінки, хто і які рішення приймає по результатах оцінки, наскільки закономірні та відповідні наслідки оцінки, реакції адміністрації і т. п.

Таблиця 1

СХЕМА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ТА СТИМУЛІВ ПРАЦІ

Показники оцінок	Види оплати (премій)
Виконання робіт	Відрядна оплата
Якість робіт	Заохочувальні доплати
Високі показники по одержанню продукції	Премія за реалізацію (вихід) продукції
Зниження собівартості продукції	Заохочення
Кваліфікація працівників	Надбавки за майстерність та кваліфікацію

На практиці оціночний процес, включений в існуючі системи оплати праці, сприяє диференційованому розподілу фондів оплати, забезпечує стимулюючий (мотивуючий) ефект.

Організація оплати праці в сільськогосподарському підприємстві піддалась значним змінам за роки реформ. Дійсно ніхто не заважає підприємствам формувати власну, незалежну політику в названій сфері. І це дало позитивні результати. Але перефразуючи відому поговорку, можна сказати, що ефективно працюючі підприємства однаково успішні в питаннях організації оплати праці, а ті, що зводять кінці з кінцями — по різному безпорадні і в системах розподілу за працею.

Ознайомлення з роботою окремих передових підприємств змушує зробити такий висновок: як правило, успішність функціонування підприємств та використання оригінальних підходів в оцінці та оплаті праці залежить від прогресивного керівництва: в цих підприємствах до управління підходять системно, поєднують теорію з практикою, зарубіжний досвід з національними традиціями. Такі керівники випереджають свій час, не йдуть за течією, не думають про потоп після себе, розраховують власний ризик; прибутковість, продуктивність підприємства вбачають в ефективному розвитку соціальної сфери села, в рості добробуту своїх співробітників (а не підлеглих).

Світова практика організації заробітної 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. Почасово оплачується також праця спеціалістів та службовців сільськогосподарських підприємств. А от праця робітників, що зайняті в продуктивних галузях цих підприємств, на обслуговуванні основного виробництва практично завжди оплачується відрядно. В цих умовах значення систематичної оцінки праці, контролю за

її кількісними та якісними характеристиками зростає. Практично вони здійснюються щоденно, а виконання окремих виробничих процесів як в рослинництві так і в тваринництві контролюється та оцінюється безперестанно.

В цій статті питання організації та проведення оцінки праці, контролю за її виконанням, обліку праці та її оплати проілюструємо прикладом з досвіду функціонування такого підприємства, як ВАТ комбінату «Тепличний» (оцінка та оплата праці майстрів-овочівників на вирощуванні овочів в закритому ґрунті).

В теплицях здійснюється щоденний контроль праці агрономом-технологом, який оцінює працю кожного овочівника за допомогою спеціального коефіцієнта, званого тут виконаною нормозміною. В принципі цей коефіцієнт може коливатися в межах від 0 до 1,0 і враховує використання змінного часу, кількості та якості виконаної роботи, трудову та технологічну дисципліну, відношення до роботи та ін. На базі цього коефіцієнту (рівня виконання нормозміни) працівникові нараховується основна заробітна плата за обслуговування закріпленої площі овочів (використовується розцінка за 1 м² теплиці). Тут враховується також збереження засобів праці, кваліфікація працівника. Умови праці оцінюються окремо шляхом підвищення заробітку при роботі з засобами захисту рослин на 10 відсотків.

Для оцінки праці, що враховує кількість та якість вирощеної продукції використовується інший показник — рівень виконання плану по виручці від реалізації продукції. Положенням про преміювання передбачено коливання цього показника в межах від 70 до 120 відсотків, що впливає на рівень преміювання кожного працівника від 1 до 8 % від суми виручки за реалізовану продукцію (наприклад, виконання плану на 70—79,9 % заохочується 1 % виручки, а на 120 % і більше — 8 % виручки). Характерно, що рівень преміювання майстрів-овочівників впливає на преміювання практично всіх інших робітників, службовців та спеціалістів, що зайняті на комбінаті — до своїх місячних посадових окладів вони одержують доплату (премію), виходячи з середнього розміру премії, яка припадає на 1 грн основного заробітку майстра. Ця доплата також диференціюється — від 30—50 % до 70—100 % середнього розміру премії по підприємству в залежності від посади та професії працівника.

Оцінка праці майстрів-овочівників також здійснюється шляхом врахування маси вирощеної продукції (врожаю): вони мають право придбати 10% понадпланової продукції за пільговими цінами (20 коп. за 1 кг овочів) щомісяця.

При виплаті премій враховується відношення до праці робітника, трудова та технологічна дисципліна, крадіжки—премія може бути зменшена, або робітник позбавляється її повністю за серйозні упущення в роботі.

На комбінаті в системі оцінок праці та стимулювання враховуються високі досягнення працівників. За результатами року тим, хто лідирує в праці, присвоюється звання «Майстер—золоті руки», вони одержують

разову премію, а весь наступний рік—додаткову заробітну плату в розмірі 10%. Подібні системи оцінок та оплати праці використовуються і на інших підприємствах.

Відображення оцінки праці та її оплати проводиться в облікових документах. Використання робочого часу, контроль стану трудової дисципліни працівників підприємств забезпечується табельним обліком. В табелях за необхідності може подаватися інформація для розрахунку коефіцієнта трудової участі. Обсяг робіт з певними якісними характеристиками та кількість одержаної продукції, що необхідні для нарахування відрядного заробітку, фіксуються в нарядах чи аналогічних документах. Нарахування заробітної плати, в свою чергу, здійснюється в розрахунковій відомості. В заробітній платі враховується час, рівень виконання завдань, індивідуальні досягнення кожного працівника (через доплати та премії).

У відповідності з Інструкцією № 291 розрахунки по оплаті праці ведуться на рахунку 66. До рахунку 66 відкриваються два субрахунки 661 «Розрахунки за заробітною платою» та 662 «Розрахунки з депонентами». Нарахована працівникові підприємства основна, додаткова і т. п. заробітна плата відображається по кредиту рахунку 661, а виплата заробітної плати, утриманих податків, інших утримань — по дебету рахунку 66 [5].

З теорії та практики мотивації праці відомо, що люди завжди співвідносять свій заробіток за певну роботу з тими зусиллями, що їх довелося затратити при її виконанні, а також порівнюють їх з заробітком та затратами своїх колег. Якщо, на їх думку, їхню працю недооцінили, вони відмовляться від надто наполегливої роботи. (6) На успішних підприємствах адміністрація веде систематичний контроль на кожному робочому місці, прагне до справедливості в оцінці та оплаті робіт, продукції.

На цих підприємствах вирвались з замкненого кола: низька продуктивність — низька оплата і т. п. Тут керівництво вважає, що за 150—200 гривневої оплати в місяць не одержиш п'яти — десятитонних надоїв молока від корови, 60—80 центнерних врожаїв зернових, високих врожаїв буряків, овочів. І тому платять 500 і більше гривень в місяць і мають відповідну віддачу. Широко на цих підприємствах використовують опосередковане стимулювання: через побут, будівництво громадських об'єктів, реалізацію соціальних проектів. На кожному з підприємств функціонує їдальня, де робітники за символічну плату одержують калорійні обіди і т. п., функціонують інші побутові об'єкти. Робітники за необхідності отримують матеріальну допомогу. А чого вартий приклад ПОСП «Радівське», де побудовано церкву за рахунок підприємства. Це ж підприємство допомагає школі, лікарні, іншим установам.

Отже, досягнення високих виробничих та фінансових результатів на підприємстві можливе лише за умови об'єктивної оцінки праці всіх без винятку працівників підприємства та адекватної оплати їх праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Модели и методы управления персоналом \ под редакцией Моргунова Е. Б. \ М.: Интел-Синтез, 2001. — С. 229.
2. Афонин А. Основы мотивации труда: Организационно-экономические аспекты управления персоналом. — К.: МЗУУП-1994. — С. 190—191.
3. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. Учебник. — М.: Аспект Пресс., 1998. — С. 197—198.
4. Шкільов О. В. та ін. Аграрні соціально-трудові відносини. Підручник. — К.: 1997. — С. 196.
5. Сук Л. К. Облік оплати праці \ Бухгалтерія в сільському господарстві. 2001. — № 22. — С. 25.
6. Мескон Майкл и др. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992. — С. 385.

Т. В. Микитенко, канд. екон. наук, доцент
Національна академія державної податкової служби України

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ

Контроль за дотриманням податкового законодавства, правильністю нарахування та своєчасністю сплати податків і обов'язкових платежів до відповідних бюджетів є пріоритетним завданням податкових органів. Правильно організований контроль сприяє підвищенню ефективності управління фінансовою діяльністю підприємств, дотриманню податкової дисципліни, пов'язаною зі своєчасною сплатою податків, що особливо важливо в ринкових умовах господарювання. У сферу діяльності органів контролю в цій галузі входить і аналіз правильності ведення податкового обліку та звітності.

Діяльність податкових органів здійснюється за складних економічних умов, а саме: недосконалість та нестабільність податкового законодавства; надзвичайно високий рівень податкового навантаження від 56,0 до 120 % [1] завдає збитків підприємцям та змушує приховувати свої доходи. Порівняно з нормами передбаченими законом на 2005 рік заплановано зібрати податкових платежів у розмірі 40 % ВВП, хоча за попередні роки такі надходження склали не більше 38,8 %, що свідчить про низький рівень сплачуваності податків порівняно із податковими вимогами. Надвисока централізація системи збору податків, що становить більше 76 % не заохочує місцеві органи влади до максимізації податкових зборів. Не сприяє зростанню надходжень до бюджету і ворожий характер відносин між платниками податків та податківцями. На заваді низької результативності роботи податкових органів стоїть складна організація і непомірно дороге утримання податкової служби. Податкова система переобтяжена численними дрібними податками, витрати на облік і контроль яких перевищують надходження від їх сплати. Так, станом на 01.07.2005 р. в Україні діяло 26 загальнодержавних і 14 видів місцевих податків та зборів, хоча за соціологічними дослідженнями