

УДК 331.101.2(4/9):[331.108:331.2](477)

Дашевська А.А.
студентка економічного факультету
Хмельницького національного університету

Мантур-Чубата О.С.
кандидат економічних наук,
старший викладач
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницького національного університету

ЗАРУБІЖНИЙ ТА ПЕРЕДОВИЙ ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто поняття заробітної плати та матеріального стимулювання персоналу; наведено структуру заробітної плати; представлено принципи оплати праці. Досліджено закордонний досвід систем оплати праці, моделі оплати праці персоналу підприємства загалом. Проаналізовано критерії ефективності системи мотивації праці, її дії на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, матеріальне стимулювання персоналу підприємств, організація оплати праці.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены понятия заработной платы и материального стимулирования персонала; приведена структура заработной платы; представлены принципы оплаты труда. Исследован зарубежный опыт систем оплаты труда, модели оплаты труда персонала предприятия в целом. Проанализированы критерии эффективности системы мотивации труда, ее действия на достижение стратегических целей предприятия.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, материальное стимулирование персонала предприятий, организация оплаты труда.

ANNOTATION

The article discusses the concepts of wages and material incentives for personnel; the structure of wages is presented; the principles of remuneration are presented. The foreign experience of the systems of remuneration, the model of remuneration of the personnel of the enterprise as a whole is researched. The criteria of efficiency of the system of motivation of labor, its actions on achievement of strategic goals of the enterprise are analyzed.

Key words: wages, wages, material incentives for personnel of enterprises, organization of wages.

Постановка проблеми. Для сучасного стану розвитку економічних відносин актуальним питанням є саме створення ефективної системи оплати на підприємствах. Тому реального значення набуває застосування зарубіжного та передового вітчизняного досвіду матеріального стимулювання персоналу на підприємствах задля зростання продуктивності та ефективності праці, розвитку творчої інтелектуальної праці та зростання інвестиційної активності. Використання інноваційних форм оплати праці дає змогу ефективно розвиватися підприємствам, досягати високих економічних результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем організації оплати праці, визначення її сутності здійснювали в своїх працях такі зарубіжні вчені, як Д. Рікардо, А. Сміт, Дж.М. Кейнс, А. Маслоу, Й. Шумпетер, Ф. Герцберг. Досить вагомий внесок в розгляд

питань стимулювання праці персоналу зробили вітчизняні вчені-економісти, такі як А.В. Калина, Д.П. Богиня, М.І. Карлін, А.М. Колот, В.М. Данюк, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'яненко, В.М. Нижник, Н.О. Павловська.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Отже, особливого значення набуває вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду, проведення аналізу організації оплати праці в умовах матеріального стимулювання персоналу на підприємстві.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження особливостей сучасних систем оплати праці, аналіз різноманітних методів стимулювання праці персоналу за кордоном.

Для досягнення поставленої мети дослідження передбачається провести короткий аналіз наявних систем оплати праці та визначити основні методи стимулювання праці персоналу на підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівнику за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Зазвичай вживаються два терміни, а саме «оплата праці» і «заробітна плата». Традиційно щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін «заробітна плата», ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана. Крім того, тут підкреслюється результативність праці. Також заробітна плата є провідним інструментом соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема. Таким чином вплив заробітної плати на якість робочої сили здійснюється не тільки безпосередньо. Адже вона має великий і опосередкований вплив на розвиток соціальних

процесів. А оплата праці залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від прибутковості конкретного підприємства [1].

Сучасний етап становлення соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає створення дієвого механізму формування оплати праці, що забезпечує підвищення ефективності виробництва за найбільш повного врахування інтересів працівників. Зміни в системі економічних відносин припускають зміни у сфері оплати праці [2].

Міжнародний досвід свідчить про те, що формування системи оплати праці під час укладання тарифних угод здійснюється з урахуванням вартості робочої сили, попиту та пропозиції, рівня безробіття, суспільної продуктивності праці. При цьому основним показником виступає суспільна продуктивність праці. У багатьох країнах розраховується і відслідковується динаміка індексу вартості заробітної плати, що характеризує співвідношення темпів зростання оплати та продуктивності праці [3].

З одного боку, використання подібного підходу під час укладання колективних договорів і тарифних угод дає змогу забезпечити випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно із заробітною платою, а з іншого – посилити стимулюючу роль оплати в підвищенні ефективності праці.

Матеріальне стимулювання є економічними формами та методами спонукання людей, заснованими на використанні матеріальної зацікавленості людини у підвищенні рівня грошової оплати праці та отриманні додаткової грошової винагороди. Її важливими інструментами є доплати, надбавки до заробітної плати, компенсації, преміювання. А основними показниками, що характеризують ефективність матеріального стимулювання праці працівників, є показники віддачі витрат на матеріальне стимулювання, емності видатків на матеріальне стимулювання, а також рентабельність і прибутковість матеріального стимулювання [4].

Незважаючи на численність зарубіжних економічних моделей, не існує універсального механізму регулювання оплати праці. Адже особливості національної економіки зумовлюють розробку концепцій реформування сфери трудових відносин разом з традиціями й специфікою [5].

Найбільш пильної уваги заслуговує досвід зарубіжних країн, так званого класичного ринку (США, Франції, Німеччини, Швеції та Японії). Основними формами регулювання зарплат там є [6]:

- державне регулювання (встановлення мінімальної зарплати, граничних розмірів її росту в період інфляції, податкова політика);
- колдоговірні регулювання на загальнонаціональному та галузевому рівнях;
- визначення на договірній основі між урядом, керівництвом галузей та профспілками

загального порядку індексації доходів, форми і системи заробітної плати, розмірів разових підвищень її рівня, соціальних виплат і пільг (зокрема, допомоги по безробіттю);

- фірмові колективні договори (фірми встановлюють розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок, стверджують систему участі в прибутках тощо);
- ринок робочої сили (визначає середню заробітну плату тощо).

Всі перераховані форми тісно взаємопов'язані, взаємодіють і впливають одна на одну, створюючи єдиний механізм регулювання заробітної плати.

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формує преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. Згідно з даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників таким чином: у Німеччині – на 20%, в Італії і Данії – на 22%, у Люксембурзі – на 44%, у Франції і Бельгії – на 61% [6].

До особливостей німецької системи оплати праці на колективно-договірному рівні слід віднести індексацію заробітної плати залежно від галузі, яка визначається на рівні міжгалузевих тарифних угод. Тут оплата праці ґрунтується на трьох схемах:

- 1) місячна оплата, що залежить від тарифного договору, погодженого з профспілкою;
- 2) внутрішньо тарифні оклади, що обговорюються в угоді між службовцем і компанією;
- 3) виплати за виконання функції вищого керівництва.

На підприємствах ФРН застосовуються погодинна, відрядна, акордна і преміальна системи оплати праці, при цьому переважає погодинна. Погодинна оплата розділена на 9 тарифів (розділів) від 10,8 до 16,3 євро/год. Фактична оплата праці вища від тарифної ставки за рахунок надбавок, оплати в нічний час. Премія виплачується раз на рік у розмірі до 2,5 окладів (тарифних ставок) до різдвяних свят чи перед відпусткою. Преміювання керівників за підсумками року коливається в межах від 0,6 до 3 окладів і залежить від результатів виконання запланованого прибутку за рік. Тому особливістю системи матеріального стимулювання на підприємствах ФРН полягає в єдиних тарифних сітках [7].

Характерними рисами шведської моделі оплати праці є діяльність профспілок, завдяки яким досягнута найменша у світі диференціація між доходами низькооплачуваних і високооплачуваних категорій працівників. Зниженню диференціації сприяє також податкова політи-

ка держави, відповідно до якої після сплати податків співвідношення доходів між будь-якими категоріями населення не перевищує 1:3 [6].

Французька система оплати праці має розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років). Тут проводяться планування й узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками [6].

Оскільки останніми роками на підприємствах і фірмах Франції набуває розвитку тенденція індивідуалізації в матеріальному стимулюванні праці, то в системі стимулювання поширюється застосування виплат, які пов'язані не стільки з результатами роботи працівників, скільки з результатами роботи самого підприємства, фірми [8]. Застосовуються три групи стимулюючих виплат:

- першу групу складають різні види грошових премій за виконання конкретного завдання (разова виплата), а також за кварталні, піврічні та річні результати роботи підприємства;

- другу групу утворюють грошові виплати на соціальні потреби працівників (оплата харчування, сплата внесків за працівників на медичне та пенсійне страхування, оплата освіти, відпочинку тощо);

- третю групу класифікують грошові виплати та компенсації за опалення, житло, електроенергію, продаж працівникам товарів за зниженими цінами, що виробляються на підприємстві.

Мотиваційна система США полягає в тому, що оклад і заробітна плата робітників і службовців зростають залежно від особистої кваліфікації, кількості виконуваних завдань, якості їх виконання. При цьому розробляються підходи, які виявляють рівень кваліфікації виконавців, встановлюється коло професій, якими вони можуть оволодіти в процесі підвищення кваліфікації, встановлюється шкала оплати залежно від обсягу набутих професійних знань і навиків. Працівники отримують доплату лише за освоєння тих професій, які необхідні підприємству.

Оплата праці в американських компаніях включає такі три її види [7]:

- 1) почасова заробітна плата робітників;
- 2) річна зарплата службовців;
- 3) почасове нагородження адміністративних керівників.

В американських компаніях застосовуються широка система пільг і заохочень, а також програми і допомоги. Тобто компанії пропонують набір пільг, з яких працівник може вибирати для себе ті, що йому найбільше підходять в певний час.

Всі методи мотивації на підприємствах США можна поділити на дві групи [9]:

- 1) ті, що підтримують престиж організації, і ті, що стимулюють продуктивність та якість праці;

- 2) такі, що підтримують високий рівень результативності.

Стимули першої групи забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів. До них відносяться відрахування в пенсійний фонд, страхові і лікарняні доплати, право придбання акцій фірми на пільгових умовах, участь в прибутках. А стимули другої категорії – це преміювання у формі грошових виплат, просування на службі, моральне стимулювання тощо.

Основними складовими мотивації праці в Японії є система довічного найму; неформальні міжособистісні стосунки співробітників; колективізм у роботі; ротація кадрів; корпоративна філософія; трудова мораль. На підприємствах, фірмах та в компаніях Японії система матеріального стимулювання складається з таких двох блоків [9]:

- система службового просування кадрів;
- система натурального та грошового заохочення.

Мотиваційний ефект такого стимулювання праці полягає у зацікавленості всього колективу працівників у підвищенні ефективності роботи підприємства, фірми, компанії загалом.

На підприємствах країн ЄС сильного поширення набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як під час регулярного оцінювання досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди) [10].

Для підприємств України, які спрямовують свою діяльність на досягнення високої конкурентоспроможності і ресурсозбереження, можна запропонувати модель системи гнучкої дії на основі багаторівневої тарифної сітки, сутність якої полягає в тому, що мають встановлюватись індивідуальний гнучкий підхід щодо визначення тарифних ставок працівників; можливість корегування тарифних ставок залежно від рівня ефективності діяльності підприємств, який визначається економією від зниження витрат на виробництво продукції; застосування гнучкого механізму створення фонду оплати праці (від індивідуальних заробітних плат до зарплатного фонду) [6].

Висновки. Коротко проаналізувавши наявні системи оплати праці та визначивши основні методи стимулювання праці персоналу на підприємствах, маємо зазначити, що сучасний етап становлення соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає створення дієвого механізму формування оплати праці, що забезпечує підвищення ефективності виробництва за найбільш повного врахування інтересів працівників. Провідна роль в регулюванні оплати праці на рівні підприємств належить договірному регулюванню, зокрема у розв'язанні питань щодо умов оплати праці, тарифних ставок на оклади, порядку індексації заробітної плати.

Таким чином, зарубіжний досвід свідчить про те, що країни з розвинутою ринковою економікою виробили комплекси, які стимулюють персонал на підприємствах, що базуються на системі адекватної винагороди працівників за їх працю. А вона створює багатство тієї чи іншої країни, а не спекуляції на фінансових та товарних ринках.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Заробітна плата як основна форма доходів населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.student-works.com.ua/kursovi/bjd/918.html>.
2. Зарубіжний досвід в організації оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrbukva.net/122189-Zarubezhnyiy-opyt-v-organizacii-oplaty-truda.html>.
3. Костирко А.Г. Сучасний стан та проблемні аспекти оплати праці / А.Г. Костирко, С.О. Меженій. – Миколаїв : Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/37.pdf>.
4. Куликовська Д.О. Сутність матеріального стимулювання на підприємстві / Д.О. Куликовська, О.М. Грабчук. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/4_Kulikovskaya.htm.
5. Зарубіжний досвід оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://stud.com.ua/52537/ekonomika/zarubizhnyi_dosvid_oplati_pratsi.
6. Лобода Я.Ю. Особливості організації оплати праці в сучасних умовах та її удосконалення з урахуванням досвіду зарубіжних країн / Я.Ю. Лобода, Н.І. Приходько. – Х. : Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=66305>.
7. Зарубіжний досвід стимулювання і оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k1038&T=04&lng=1&st=0.
8. Сучасні моделі та тенденції в організації оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lubbook.org/book_332_glava_55_5_Suchasn%D1%96model%D1%96_ta_tende.html.
9. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов. – Кірово-

- град : Кіровоградський національний технічний університет, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/526/1/23.pdf>.
10. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці / О.О. Тертичний [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2013/2\(67\)/uazt_2013_2_11.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2013/2(67)/uazt_2013_2_11.pdf).

REFERENCES:

1. "Wages as the main form of income of the population", available at : <http://www.student-works.com.ua/kursovi/bjd/918.html>, (Accessed 10 October 2017).
2. "Foreign experience in the organization of remuneration", available at : <http://ukrbukva.net/122189-Zarubezhnyiy-opyt-v-organizacii-oplaty-truda.html>, (Accessed 12 October 2017).
3. Kostyrko A.G., Mezenyi S.O. (2014), "The current state and problem aspects of wages", Nikolayev National University named after VO Sukhomlinsky, available at : <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/37.pdf>, (Accessed 15 October 2017).
4. Kulykovska D.O., Grabchuk O.M., "The essence of material incentives in the enterprise", Dnipropetrovsk National University of Olesya Gonchar, available at : http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/4_Kulikovskaya.htm, (Accessed 15 October 2017).
5. "Foreign experience of wages", available at : http://stud.com.ua/52537/ekonomika/zarubizhnyi_dosvid_oplati_pratsi, (Accessed 15 October 2017).
6. Loboda Ya.Yu., Pryhodko N.I. "Peculiarities of the organization of labor remuneration in modern conditions and its improvement taking into account the experience of foreign countries", Kharkiv Trade and Economics Institute KNTEU, available at : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=66305>, (Accessed 15 October 2017).
7. "Foreign experience of incentives and remuneration", available at : http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k1038&T=04&lng=1&st=0, (Accessed 15 October 2017).
8. "Modern models and trends in the organization of wages", available at : http://lubbook.org/book_332_glava_55_5_Suchasn%D1%96model%D1%96_ta_tende.html, (Accessed 16 October 2017).
9. Baranov V.V. (2011), "World experience in building an efficient wage system at the enterprise", Kirovohrad National Technical University, available at : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/526/1/23.pdf>, (Accessed 16 October 2017).
10. Tertychnyi O.O., "Modern wage systems", available at : [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2013/2\(67\)/uazt_2013_2_11.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2013/2(67)/uazt_2013_2_11.pdf), (Accessed 17 October 2017).

Dashevska A.A.
*Student of Economic Faculty,
Khmelnytskyi National University*

Mantur-Chubata O.S.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Instructor at Department of Personnel Management and Labour Economics,
Khmelnytskyi National University*

**FOREIGN AND ADVANCED DOMESTIC EXPERIENCES
OF PAYROLL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS
OF THE MATERIAL INCENTIVE OF PERSONNEL AT ENTERPRISES**

For the current state of development of economic relations, the most important issue is the creation of an efficient payment system at enterprises. Therefore, the use of foreign and advanced domestic experience of material incentives for personnel at enterprises for the purpose of increasing productivity and efficiency of labour, development of creative intellectual work, and growth of investment activity is gaining a real significance. The use of innovative forms of remuneration allows enterprises to grow effectively and achieve high economic results.

The leading role in the regulation of labour remuneration at the enterprise level belongs to contractual regulation, in particular, on issues related to wage conditions, tariff rates on wages, and the procedure for indexing wages. Thus, foreign experience shows that countries with a developed market economy have developed complexes that stimulate personnel at enterprises based on the system of adequate remuneration of workers for their work. And it, in turn, creates the wealth of a country, and not speculation in the financial and commodity markets.