

# НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ВНЕДРЕНИЮ ГИБКИХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

МИГАЙ Н. Б.

кандидат экономических наук

ШЕМЕТ Л. Г.

Первомайск

**В** условиях рыночной экономики оплата труда занимает особое место в системе социально-трудовых отношений. Предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. При этом сотрудники достаточно свободно могут выбирать то предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, среди которых оплата труда, в первую очередь, будет влиять на принятие решения о трудоустройстве.

Фонд заработной платы предприятия является существенным элементом распределительных отношений, важным источником финансовых ресурсов предприятия и, в то же время, источником финансовых ресурсов, которые обеспечивают жизнедеятельность и социальные потребности работников предприятия.

В настоящее время одной из проблем в сфере оплаты труда является отсутствие методических положений по формированию систем оплаты труда в зависимости от показателей производительности труда. Разработкой данной проблемы занимались многие отечественные ученые, среди которых Н. А. Вачевская, В. Д. Лагутин, И. В. Лаптий, А. В. Калина, Г. Т. Куликов, В. А. Торкатюк и другие. Учитывая то, что многие аспекты оплаты и стимулирования труда уже широко рассматривались в научной литературе, авторы пытались акцентировать свое внимание именно на взаимосвязи заработной платы и производительности труда в современных условиях.

*Цель* исследования – сформировать подходы к внедрению на отечественных предприятиях гибких систем оплаты труда на основе показателей производительности.

Заработная плата в условиях рыночной экономики – это оплата за труд, а ее размер – это цена труда, которая определяется на основе соотношения спроса и предложения. При этом каждый из субъектов социально-трудовых отношений на уровне предприятия (работодатель и работник) рассматривают данную категорию исходя из личных интересов.

Так, для работодателя заработная плата – это элемент затрат на производство, а также стимул материальной заинтересованности работника в достижении высоких конечных результатов. И если первый аспект побуждает работодателя к минимизации затрат, то второй – это мотив к увеличению инвестиций, которые по-

служат основой для повышения производительности труда, и как следствие – прибыльности производства.

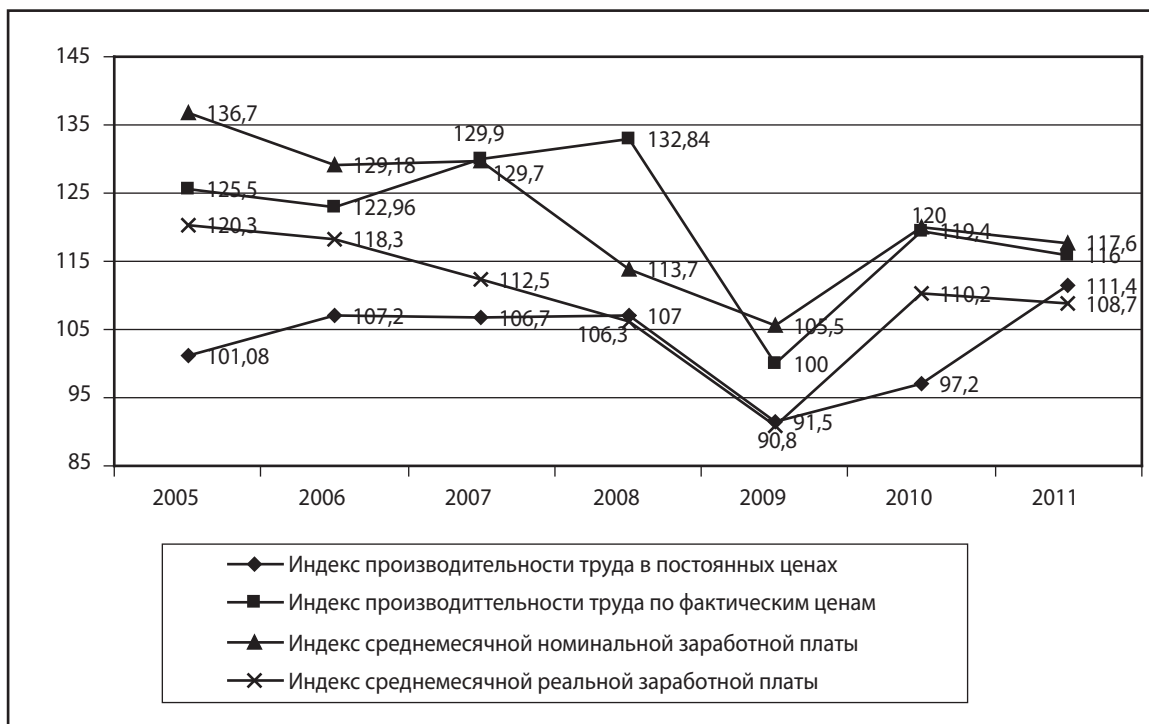
Для наёмного работника заработная плата – это доход, который он получает в результате своей способности к труду и, который должен полностью зависеть от эффективности выбора методов согласования размера заработной платы с квалификацией работника, содержанием, результатами и условиями труда. А также данный вид дохода должен создавать возможности для сбережений, которые в рыночной экономике являются как составляющей благополучия, так и основой инвестиций.

Зависимость заработной платы от объема работы создает условия для повышения производительности труда, материально заинтересовывает работников в результатах труда. При этом, с точки зрения общественных интересов и обеспечения надлежащего функционирования рыночной экономики, все субъекты социально-экономических отношений в одинаковой степени должны быть заинтересованы в обеспечении условий для роста производительности труда и на этой основе – увеличении дохода предприятия и, соответственно заработной платы.

**В** соответствии с исследованиями Центра Разумкова, в Украине динамика наращивания заработных плат за последние годы, а именно 2007 – 2010 гг., незначительно превышает динамику производительности труда, в среднем на 4,4% [10, с. 27]. А в соответствии с данными Мирового экономического форума, опубликованными в отчете о глобальной конкурентоспособности, в 2011 году Украина по соотношению заработной платы и производительности получила оценку 4,3 и заняла 42 место среди 142 стран, хотя такая ситуация обусловлена не высоким уровнем производительности труда, а низким уровнем ее оплаты. На 2012 г. планируется, что в реальном выражении заработная плата должна увеличиться на 9%, а производительность труда – только на 5,7% [6]. Необходимо отметить, что такая политика не содействует взаимосвязи и взаимозависимости трудовых выплат и производительности труда. Кроме того, исследование динамики индексов роста производительности труда и заработной платы на макроуровне за 2005 – 2011 гг. (рис. 1), показало что нарушается соотношение между производительностью труда и заработной платой.

В соответствии с этим необходимо разработать мероприятия по стимулированию производительности труда.

Действенность оплаты труда определяется тем, насколько она выполняет свои функции. В условиях кризиса круг функций заработной платы расширяется, что, в свою очередь, обуславливает необходимость в совершенствовании факторов роста заработной платы.



**Рис. 1. Динаміка темпів росту продуктивності праці та зарплати**

**Источник:** рассчитано по данным Госкомстата Украины за соответствующие годы [9].

В практике отечественных предприятий часто встречаются системы оплаты труда без привязки их к производительности труда, что создает для предприятия дополнительные проблемы и уменьшает его конкурентные преимущества. Без привязки к производительности труда заработная плата теряет свою стимулирующую функцию, так как связь ее размеров с квалификацией работников, профессионализмом, фактическими результатами их работы не обеспечивается.

Фиксированные оклады и единая тарифная сетка превратились в тормоз развития производства, а премии, доплаты и надбавки утратили свою стимулирующую роль. В то время как для большинства развитых стран характерно повышение премий и доплат за результаты труда, а также их высокий уровень дифференциации.

В европейских странах широко используется как безпремиальная, так и премиальная модели стимулирования труда. Шведская (безпремиальная) модель оплаты труда предусматривает стимулирующую функцию заработной платы. Премиальная модель может быть связана с результатами работы предприятия или индивидуальными результатами труда работников. В Англии и некоторых других странах используется «гибкая» система оплаты труда, основанная на учете индивидуальных качеств работника, результатов его работы с помощью специальных оценочных шкал.

Японская система материального стимулирования особенна тем, что основана на выплатах бонусов один раз в полгода. Причем указанный бонус поступает в распоряжение работника нерегулярно и неожиданно, а его размер зависит от результатов работы предприятия за полгода.

Французские предприятия также используют систему бонусов, отличительной особенностью которой является то, что бонусы начисляются раз в год и могут выплачиваться один раз в пять лет, накапливаясь при этом на банковском счете. На протяжении всего времени проценты на премию не подлежат налогообложению, а это является стимулом в работе предприятия [2].

Следует отметить, что при условии использования бонусной системы оплаты труда в Украине, появится возможность ликвидировать некоторые недостатки в организации оплаты труда на промышленных предприятиях. При таких сложившихся условиях необходимо создать определенные механизмы для формирования новых систем или реорганизации существующих базирующихся на показателях производительности с целью возвращения заработной плате стимулирующей функции.

В процессе формирования взаимосвязи между заработной платой работника и результатом деятельности предприятия можно выделить такие уровни оценки результатов:

- ✦ зависимость размера заработной платы работника от трудового вклада и квалификации;
- ✦ зависимость заработной платы работника от конечных результатов работы предприятия.

Одним из основных факторов обеспечения высокого уровня производительности промышленных предприятий является эффективная и справедливая система оплаты труда, которая должна стимулировать рост производительности труда работника, рациональное использование рабочего времени. Но есть определенные препятствия для внедрения такой системы на промышленных предприятиях, где

сложно провести стандартизацию операций для определения нормативного времени. В то же время отказ от нормирования для отдельных операций может привести к созданию таких систем оплаты труда, которые не заинтересовывают работников повышать производительность труда.

**Л**юбая система оплаты труда должна учитывать индивидуальный вклад каждого работника. Оплата труда на основе показателей производительности труда является более эффективной.

Условием для внедрения системы оплаты труда на основе показателей производительности есть анализ показателей производительности. Одним из основных подходов к оценке производительности труда может быть использован сравнительный анализ плановых и фактических показателей.

Создание гибкой системы оплаты труда на основе показателей производительности должно включать разработку положений и систем учета такой системы, а также подготовительные этапы ее внедрения. При этом руководству предприятия необходимо постараться сохранить и реализовать определенные цели и принципы. Основные принципы функционирования гибкой системы оплаты труда показаны на рис. 2 [7].

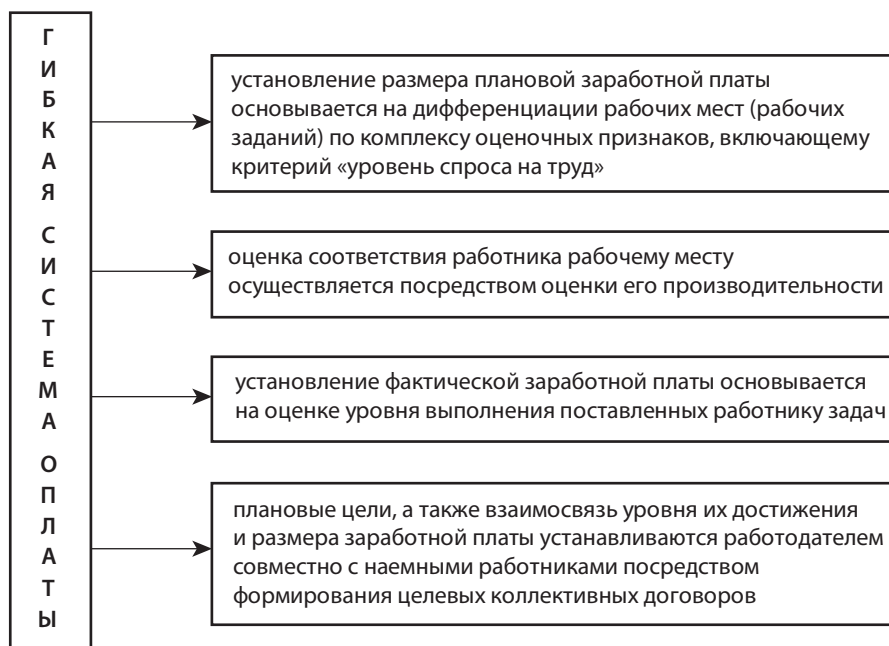


Рис. 2. Основные принципы гибкой системы оплаты труда на промышленном предприятии

Для грамотной разработки систем оплаты и стимулирования роста производительности труда потребуются провести оценку:

- ✦ *внешней среды* – сравнить уровни оплаты труда на своем предприятии и однотипных конкурирующих, компенсационные пакеты; просчитать, как могут изменяться потребительская корзина, минимальный размер заработной платы, инфляционные процессы и т. д.;
- ✦ *внутренней среды* – проанализировать результаты труда и его стимулирования, описания

заданий, конструирование структуры базовой заработной платы, распределение прав и ответственности работников.

Внедрение гибкой системы оплаты труда на основе показателей производительности должно пройти несколько этапов (рис. 3), и при этом обеспечить решение проблем, свойственных сдельной и почасовой системам оплаты труда.

Для перехода на гибкую систему оплаты труда работников предприятия необходимо:

- ✦ определить место каждого работника в организационной структуре предприятия;
- ✦ разработать должностные инструкции на все категории работников предприятия (с четким описанием требований, предъявляемых к данной должности (специальности), определением уровня полномочий и ответственности в рамках занимаемой должности (специальности));
- ✦ разработать систему показателей для оценки индивидуальных результатов работника (в целях выплаты ему переменной части заработка).

## Выводы

Система организации оплаты труда должна быть направлена на оценку показателей эффективности каж-

дого работника, его вклада в процесс развития и функционирования как подразделения, в состав которого входит работник, так и предприятия в целом в получении запланированного результата.

Таким образом, организация системы оплаты труда на предприятии требует внедрения гибкой системы с учетом критериев производительности, что повысит заинтересованность работников в результатах своего труда, и как следствие повысит роль стимулирующей функции заработной платы. ■



**Рис. 3. Этапы внедрения гибкой системы оплаты труда на основе показателей производительности**

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Вачевська Н. Л.** Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н. Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 1. – С. 177 – 187.
2. Зароботная плата в мире в 2010 – 2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса / Группа

технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии 2010. – М. : МОТ. – 12 с.

3. **Калина А. В.** Облік і аналіз заробітної плати на підприємстві / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 2. – С. 61 – 64.

4. **Куликов Г. Т.** Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Т. Куликов // Праця і зарплата. – № 29. – 6 серпня 2008 р. – С. 4 – 6.

5. **Лагутін В. Д.** Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Д. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16 – 20.

6. Мир труда // Экономическая газета 25.01.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.neg.by/news/9509.html>

7. **Тагильцева Е. Д.** Развитие гибких систем оплаты труда на промышленных предприятиях / Е. Д. Тагильцева // Автореферат дис. ... канд.экон. наук. – Краснодар, 2011. – 22 с.

8. **Торкатюк В. І.** Удосконалення організації оплати праці в умовах ринкової економіки / В. І. Торкатюк, О. М. Бухолдіна // Научно-технический сборник «Коммунальное хозяйство городов». – 2008. – № 80. – С. 187 – 192.

9. <http://www.ukrstat.gov.ua>

10. Центр Разумкова. Продуктивність – найважливіша основа зростання реальної заробітної плати // Національна безпека і оборона. – 2010. – № 7. – С. 25 – 37.