

СУЧАСНІ ПРОГРЕСИВНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ Й СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

студент гр. Емс-41/2с **Червяцова О.В.**
Сумський державний університет (Україна)

На сучасному етапі розвитку основним засобом, який формує зацікавленість працівників у високопродуктивній праці, а також сприяє поліпшенню кінцевих результатів діяльності, є оплата праці. Вона відображає кількість і якість витраченої працівником праці. Таку залежність забезпечує система оплати праці. На промисловому підприємстві вона має велике соціально-економічне значення – від неї залежать не лише результати праці, а й добробут і соціальний статус працівників, моральний клімат у колективі. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства.

Проблеми оплати праці в сучасних умовах стають усе більш гострими й актуальними тому, що для дуже значного числа підприємств регулярність і розмір виплат визначають не тільки перспективи розвитку їх самих, але й забезпечують фактичне виживання персоналу.

Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення. Низька продуктивність праці, неефективне використання трудових ресурсів негативно впливають як на малий бізнес, так і на економіку країни в цілому. Система оплати повинна створювати у людей почуття впевненості і захищеності, включати дієві засоби стимулювання і мотивації, забезпечувати процес відтворення витраченої енергії (відновлення працівників). Саме цьому повинна сприяти структура заробітної плати, а саме це базові ставки, преміальні виплати, соціальні програми.

На сьогодні актуальними є такі системи оплати праці й зацікавленості у ній робітників, які сприяють підвищенню продуктивності: 1) стимулювання інновацій – інноваційно орієнтовані компанії приділяють велику увагу організації стимулювання творчості. Так, якщо пропозиція приймається, її автор(-и) одержує(-ють) 25% загальної суми економії протягом двох років після впровадження. Компанії надають фінансову підтримку діяльності новаторів за двома напрямками: свобода у використанні до 15% свого робочого часу; забезпечення суттєвої ресурсної підтримки (система грантів і субсидій); 2) оплата за кваліфікацію. Американські фахівці розробили систему оплати праці, яка одержала найменування «оплата за кваліфікацію» (ОЗК). Її суть у тому, що рівень оплати залежить не тільки від складності виконуваної роботи, а й від набору спеціальностей, що працівник здатний використовувати у своїй діяльності. У даному випадку платять не за те, що він робить, а за те, що він знає, тобто оплачується не сама праця, а ріст кваліфікації й у першу чергу кількість освоєних спеціальностей. До основних переваг ОЗК слід віднести: забезпечення більшої мобільності робочої сили всередині підприємства завдяки ротации робочих місць; задоволеність працею; зниження рівня плинності кадрів; скорочення втрат робочого часу; підвищення продуктивності праці; підвищення якості продукції; 3) участь працівників у прибутку полягає в поділі між працівниками і компанією додаткового прибутку, який був отриманий в результаті підвищення продуктивності або якості. При цьому розглядається продуктивність всього підприємства або виробничої дільниці, тобто групова або колективна ефективність, і преміювання всіх працівників, а не вибраних; 4) система Скенлона заснована на розподілі між працівниками і компанією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення продуктивності праці, конкретно – вироблення в розрахунку на одного працівника. Система Скенлона пропонує активне залучення рядових робітників і службовців в управління, особливо у визначення шляхів підвищення продуктивності праці; 5) система Іпрошеар заснована на преміюванні

працівників за економію робочого часу (у людино-годинах), що витрачається на випуск заданого обсягу продукції. Результати підвищення продуктивності вимірюються не в грошових одиницях, а в одиницях витрат робочого часу (у людино-годинах). Якщо фактична кількість людино-годин менше базового нормативу, працівникам виплачується премія; б) соціальні програми. Роль соціальних пільг і виплат, як частини сукупного доходу працівників, в останні роки помітно зростає. Фахівці відзначають, що пільги й виплати перестали мати тимчасовий, додатковий характер, вони перетворилися в життєву потребу не тільки самих працівників, а й їх сімей.

Яка з наведених прогресивних систем оплати праці може бути ефективно запроваджена в Україні, покаже час. У період кардинальних економічних і соціальних реформ, на шлях яких стала національна економіка, є достатньо організаційно-економічних можливостей для використання таких систем.

Отже, однією з першочергових і найважливіших загальногосподарських функцій в умовах ринкових відносин є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників.

Науковий керівник: доц. Сабадаш В.В.

Червяцова, О.В. Сучасні прогресивні системи оплати праці й стимулювання продуктивності праці [Текст] / О.В. Червяцова; наук. кер.: В.В. Сабадаш // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 178-179.