

УДК 338.242

Бурлуцька С. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Саме від того, наскільки застосовані системи взаємовідносин з персоналом відносно оплати праці адекватні сучасним вимогам, залежить соціально-творча активність персоналу, зацікавленість у продуктивній праці, виробництві нових конкурентоспроможних машин, а зрештою – результати економічної діяльності організації.

Розвиток методології, становлення нових форм і методів оплати праці носить локальний, не завжди комплексний і системний характер, оскільки він ініціюється, в основному, трудовими колективами. Питання оплати праці завжди розглядалися відокремлено від інших аспектів функціонування господарчих суб'єктів. Назріла необхідність органічного інтегрування системи заробітної плати в загальну стратегічну концепцію розвитку організації.

Існуючий на багатьох підприємствах механізм оплати праці не враховує базові його елементи, незбалансований з внутрішнім механізмом управління та не забезпечує синергію з обраною стратегією виробничого розвитку. Проблема наукового обґрунтування адекватних принципів механізму управління оплатою праці – складна і багатопланова. Найбільш істотний вклад в її розвиток внесли американські та західноєвропейські наукові центри, зокрема наукові дослідження Дж. Грейсона, Р. Дорнбуші, М. Мескона, Т. Пітерса, П. Самуельсона, Ф. Тейлора, Р. Уотермена. І хоча праці відомих вчених колишнього СРСР по праву займають гідне місце у світовій науці, проте з переходом до ринкових відносин дослідження цих питань помітно не активізувалося. Різноманітні аспекти цієї проблематики отримали достатньо серйозну проробку в наукових публікаціях ряду вітчизняних і російських вчених і практиків – А. Базилюка, Д. Богині, І. Бондара, Н. Волгіна, Р. Еренбурга, А. Калини, А. Колота, В. Лагутіна, Н. Лук'яненко, В. Мамутова, Н. Орлової, Г. Осового, В. Саллі, Г. Слезенгера. Водночас багато теоретичних та науково-прикладних питань управління оплатою праці в силу особливої складності і багатогранності людського фактору залишаються практично маловивченими і невирішеними, деякі з них є предметом наукових дискусій.

Розвиток методології, становлення нових форм і методів оплати праці носить локальний, не завжди комплексний і системний характер, оскільки він ініціюється, в основному, трудовими колективами. Питання оплати праці завжди розглядалися відокремлено від інших аспектів функціонування господарчих суб'єктів. Назріла необхідність органічного інтегрування системи заробітної плати в загальну стратегічну концепцію розвитку організації.

Все це зумовило напрямок дослідження і визначило коло розглянутих у статті питань.

Розгляд проблеми організації й оплати праці з точок зору різних управлінських шкіл і підходів [1, 2] дозволяють із впевненістю стверджувати, що проблема побудови діючого механізму оплати праці залишається невирішеною дотепер. Відзначені раніше переваги і недоліки наукових шкіл менеджменту в спробі побудови високоефективної організації, дозволили виявити дві основні складові в механізмі організації й оплати праці: наукові принципи організації і управління працею плюс наявність у кожного працівника особистої зацікавленості в самовідданій праці і високих його результатах. Але, якщо стосовно першої складової управлінська наука досягла істотних результатів, то в галузі управління людськими ресурсами, націленого на високопродуктивну працю в рамках обраного стратегічного розвитку, Україна займає одне з останніх місць у ранзі країн світової економіки.

На доказ цьому розглянемо центральну ланку механізму організації оплати праці – заробітну плату. Саме її високий рівень є метою діяльності працівників підприємства. Люди повинні вірити в існування чіткого зв'язку між заробітною платою і продуктивністю, і конкретно в те, що збільшення продуктивності обов'язково приведе до росту заробітної плати [3].

Для роботодавців же метою є висока рентабельність, що забезпечується через високий рівень конкурентоспроможності. Точкою перетинання зацікавленості обох сторін є продуктивність, що виступає головним фактором, з одного боку, рівня конкурентоспроможності виробництва, а з іншого боку – безпосередньо визначає рівень заробітної плати.

Метою даної роботи є дослідження нових форм і методів оплати праці, а також удосконалення механізму оплати праці.

На наш погляд, уся спадщина політекономії вивела незаперечну аксіому, що діє при будь-яких системах і в будь-яких умовах [4]. Заробітна плата за своєю природою фактично покликана:

- 1) оцінювати вартість робочої сили;
- 2) оцінювати результати праці.

На нашу думку, істинне визначення заробітної плати має такий вид: заробітна плата – це величина грошової винагороди, яка виплачується працівнику за його трудовий внесок, що одночасно відображає вартість його робочої сили і результати його праці. Іншими словами, заробітна плата – це міра трудового внеску, виражена в грошових одиницях, що одночасно є мірою вартості робочої сили і мірою результативності праці.

Для наочності подамо ступінь відповідності заробітної плати реальному трудовому внеску:

$$ЗП_m = ЗП_{в.р.с.} \times ЗП_{р.н.} \quad (1)$$

де $ЗП_m$ – ступінь відповідності заробітної плати трудовому внеску;

$ЗП_{в.р.с.}$ – ступінь відповідності заробітної плати вартості робочої сили;

$ЗП_{р.н.}$ – ступінь відповідності заробітної плати результатам праці.

Проаналізуємо існуючі форми оплати праці з точки зору двоїстої природи заробітної плати. Більш того, саме собою наявність двох основних форм оплати праці саме і свідчить про її двоїсту природу.

Найбільше часто використовують у практиці вид погодинної оплати – це тарифно-окладна система. У даному випадку кожній посаді відповідає визначений тариф / оклад, величина якого розраховується на основі даних, отриманих у результаті статистичного аналізу середніх величин тарифів і окладів відповідних посад (з урахуванням кваліфікації працівників), у подібних за профілем організаційних структурах.

Імовірність того, що подібним чином розрахована величина окладу буде повною мірою відповідати вартості робочої сили знову прийнятого фахівця, надзвичайна мала.

Стабільний оклад (тариф) і конкретні результати праці несумісні, тому що величина окладу не залежить від майбутніх результатів праці. Оклад фактично є тільки наближеною мірою вартості робочої сили ($ЗП_{в.р.с.} = 1$). Звідси і мінімальний ступінь відповідності заробітної плати результатам праці ($ЗП_{р.н.} \rightarrow 0$).

Проте, навіть при чисто окладній системі оплати праці можна говорити про наявність того чи іншого ступеня відповідності заробітної плати результатам праці ($ЗП_{р.н.} < 1$). У рамках визначених трудових відносин, будь-який працівник, що не приносить реальної користі підприємству, буде звільнений.

Звідси ступінь відповідності заробітної плати загальному трудовому внеску відповідно до формули (1):

$$ЗП_m = 1 \times ЗП_{р.н.} < 1.$$

Це означає, що розмір окладу, що споконвічно цілком відповідає вартості робочої сили конкретного фахівця (без обліку майбутніх результатів), лише частково виправдує кошти,

витрачені на виплату заробітної плати цьому фахівцю. Крім того, стабільність окладів і тарифів приводить до того, що більш високі результати праці, виробничий стаж, накопичений досвід, кваліфікація, а, отже, і зростання вартості робочої сили, ні в якому разі не враховуються в традиційній окладній системі. У такій ситуації будь-який працівник починає почувати, що розмір його загального трудового внеску оцінюється неадекватно, будь-які зусилля приведуть до одного і того ж результату, працівник мимоволі скорочує свої зусилля до мінімуму, що дозволяють йому не бути звільненим з організації.

Для усунення дестимулюючого впливу окладної і тарифної системи виникли всілякі системи преміювання, що породили окладно-преміальні системи оплати. Розмір премії, як правило, прив'язаний до розміру окладу, знаходячись з ним у деякому процентному співвідношенні. А тому премія не покликана адекватно відбивати вартість робочої сили. Її головна функція полягає тільки в стимулюванні працівника до підвищення результативності своєї праці.

Максимальний ступінь відповідності заробітної плати трудовому внеску буде досягнута у випадку виконання такої умови:

$$ЗП'_m = ЗП_m + П_m = 1, \quad (2)$$

де $ЗП'_m$ – ступінь відповідності заробітної плати трудовому внеску при окладно-преміальній системі;

$ЗП_m$ – ступінь відповідності заробітної плати трудовому внеску при окладній системі;

$П_m$ – ступінь відповідності премії трудовому внеску.

Але в цьому випадку витрати на виплату заробітної плати невиправдано збільшаться. Прямий наслідок цього – зріст собівартості продукції, що тягне необхідність обмеження розмірів преміальних виплат. Тим самим слабшає стимулюючий вплив премії, і вона перестає виконувати свою функцію.

Можна констатувати, що всі існуючі окладні й окладно-преміальні системи як види погодинної оплати не в повній мірі відповідають природі заробітної плати, покликаної адекватно оцінювати розмір трудового внеску.

Суперечливість існуючих форм погодинної оплати праці ще більш наочно розкривається в їхньому зв'язку з раціоналізацією й інтенсифікацією праці. Стабільність окладу – гарант того, що процес раціоналізації не приведе до обмеження інтересів працівника. Будь-яке удосконалення організації праці або удосконалення знарядь праці не вплине на розмір заробітної плати, а виходить, не зроблять ні стимулюючого, ні дестимулюючого впливу. Отже, окладна система не суперечить першій складовій продуктивності – раціоналізації праці (хоча і не сприяє їй у силу стабільності окладу). Виразимо це умовно таким чином:

$$M_e \rightarrow P, \quad (3)$$

де M_e – оклад (тариф) як міра вартості робочої сили;

P – раціоналізація.

Що стосується другої складової продуктивності – інтенсифікації, спостерігається повна відсутність зв'язку зі стабільним окладом. Умовно подамо це так:

$$M_e \not\rightarrow I, \quad (4)$$

де I – інтенсифікація праці.

Преміальні виплати до деякої міри дозволяють підвищити рівень інтенсивності роботи працівників, що позначається на їхній індивідуальній продуктивності з погляду кількісних результатів. Економічний же ефект, у зв'язку з ростом собівартості продукції, не підвищується. Отже, усі зусилля підвищити індивідуальну продуктивність праці в рамках чисто окладно-преміальної системи зводяться до мінімуму невиправданим збільшенням кількості коштів на оплату праці.

Нами доведено, що стабільний оклад (тариф) не покликаний стимулювати працівника до постійної раціоналізації своєї праці. Ця функція покладається на премію, але в зв'язку з її прихильністю до окладу автоматично слабшає її стимулюючий вплив на інтенсифікацію праці працівника. Тому, заробітна плата в рамках окладно-преміальної системи не здатна в повній мірі стати для працівника діючим стимулом до збільшення темпів росту продуктивності праці.

Саме ці два негативних явища свідчать про суперечливість окладно-преміальної системи оплати праці.

На відміну від погодинної, відрядна форма оплати споконвічно спрямована на стимулювання працівника до досягнення визначених кількісних результатів, тому є деякою мірою результативності праці. Таким чином, для відрядної оплати завжди $ЗП_{p.n.} \rightarrow 100\%$. Але на практиці складається така ситуація: працівник високої кваліфікації відмовляється виконувати роботу, розряд якої нижче рівня його кваліфікації. Розцінки за цю роботу розраховуються виходячи з більш низької тарифної ставки, що не відповідає вартості його робочої сили. Виникає необхідність додаткових доплат висококваліфікованим працівникам за виконання ними робіт з низькими розцінками, а тим самим страждає гнучкість і мобільність виробництва.

Таким чином, існує неадекватна оцінка вартості робочої сили при відрядній оплаті. При $ЗП_{в.р.с.} < 1$, $ЗП_m = (ЗП_{в.р.с.} \times ЗП_{p.n.}) < 1$.

Працівник починає неусвідомлене прагнути до компенсації вартості робочої сили через збільшення кількості результатів праці, найчастіше порушуючи технологію виробництва.

Але якщо погіршується якість, то знижується ступінь відповідності заробітної плати результатам праці, тобто фактично $ЗП_{p.n.} < 1$, що приводить до різкого зниження ступеня відповідності заробітної плати загальному трудовому внеску:

$$ЗП_m = ЗП_{в.р.с.} \times ЗП_{p.n.} \ll 1. \quad (5)$$

Дане співвідношення ясно свідчить про те, що заробітна плата при чисто відрядній формі оплати, як і при окладно-преміальній системі, також не виконує повною мірою основну функцію заробітної плати як центральної ланки в стимулюванні праці.

Доказом істинності отриманого співвідношення служить вплив заробітної плати при відрядній формі оплати праці на темпи росту продуктивності.

Що стосується інтенсифікації, то, через те, що при відрядній оплаті оперують розцінками, то будь-який працівник зацікавлений в інтенсифікації своєї праці:

$$M_p \rightarrow I, \quad (6)$$

де M_p – зарплата при відрядній формі як міра результативності праці.

Очевидно, що сам факт існування стабільних розцінок на ті чи інші види робіт суперечить необхідності постійного удосконалювання відповідних робочих операцій. Удосконалення деякої операції або прийомів її виконання неминуче приводить до необхідності знижувати розцінку за виконання даної операції, інакше одержання економічного ефекту від такої локальної раціоналізації стане неможливим. У цьому випадку працівник сприйме урізування розцінки, що відображає до деякої міри вартість його робочої сили, як невинуватене зниження його заробітної плати, а збільшення норми виробітку – як спробу адміністрації вирішити проблему продуктивності за його рахунок.

Тому можливо стверджувати:

$$M_p \cdot \not\rightarrow P. \quad (7)$$

При відрядній формі оплати праці заробітна плата як міра результативності праці перешкоджає раціоналізаторству.

Отже, виведені нами співвідношення погодинної (як міри вартості M_g) і відрядної (як міри результативності M_p) форм оплати з раціоналізацією (P) і інтенсифікацією (I) виглядають так:

Міра вартості: $I \leftarrow / - M_g \longrightarrow \rightarrow P$.

Міра результативності: $I \leftarrow - M_p \longrightarrow / \rightarrow P$.

Очевидно, що для однозначного зв'язку заробітної плати з продуктивністю необхідно домогтися того, щоб:

- міра вартості робочої сили не суперечила інтенсифікації;
- міра результативності не суперечила раціоналізації.

У загальному виді суть ефективної заробітної плати при співвідношенні її з загальними факторами збільшення темпів росту продуктивності можна виразити так:

$$M_m \longrightarrow \rightarrow P, \quad (8)$$

де M_m – міра трудового внеску;

P – продуктивність праці.

Іншими словами, заробітна плата, стимулюючи працівника до високо-інтенсивній праці, повинна повною мірою відображати вартість робочої сили, у той же час, стимулюючи працівника до постійної раціоналізації праці, вона повинна повною мірою відображати результативність його праці.

Але якщо вартість робочої сили виражається за допомогою тарифу, то результативність праці обов'язково повинна оцінюватися з урахуванням цієї величини.

ВИСНОВКИ

Таким чином, ми підійшли до істинного визначення діючого механізму оплати праці. Механізм оплати праці – це всебічно обґрунтована сукупність компонентів управління працею (гнучкої системи оплати праці і результативної системи), що знаходяться в постійній взаємодії і взаємозв'язку, впливають на соціально-економічну ефективність організації, і спрямовані на забезпечення найбільш повного задоволення потреб працівників і інтересів роботодавців.

Удосконалення механізму оплати праці являє собою одну з важливих задач переходу від патерналістичних установок до критеріїв ефективного виробництва. Призначення ефективного механізму оплати праці складається з впровадження в систему оплати і стимулювання праці таких форм і методів, які б цілеспрямовано сприяли розвитку творчої ініціативи і заповзятливості працівників, підвищенню їхньої зацікавленості в продуктивній роботі, створенню нових конкурентоздатних машин і устаткування, збільшенню обсягів виробництва і продажів, а в загалом – забезпеченню стійкого функціонування підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Управление – это наука и искусство* / Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. – М. : Республика, 1992. – 358 с.
2. *Mc. Gregor D. The Human Side of Enterprise* / Mc. Gregor D. – New York, 1960. – P. 6–7.
3. *Мескон М. Основы менеджмента* / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 530 с.
4. *Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль* // К. Маркс, Ф. Энгельс. – Соч. 2-е изд. – Т. 16. – С. 101–155.
5. *Марра Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики* / Р. Марра, Г. Шмидт. – М. : Из-во Моск. унив-та, 1997. – 465 с.