

Тернопільський державний економічний університет

МАЗУР Володимир Степанович

УДК 331.2

**РИНКОВІ ФОРМИ
І СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2005

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Тернопільському державному економічному університеті Міністерства освіти і науки України

- Науковий керівник:** кандидат економічних наук, доцент
Куриляк Віталіна Євгенівна,
Тернопільський державний економічний університет,
доцент кафедри менеджменту
- Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор
Богиня Дем'ян Петрович,
Інститут економічного прогнозування
НАН України, головний науковий співробітник
відділу економічної теорії (м. Київ)
- кандидат економічних наук, доцент
Костишина Тетяна Адамівна,
Полтавський університет споживчої кооперації
України, доцент кафедри економіки підприємств
- Провідна установа:** Інститут економіки промисловості
Національної академії наук України,
відділ економічних проблем, охорони праці
та соціальної політики (м. Донецьк)

Захист дисертації відбудеться “08” вересня 2005 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.01 у Тернопільському державному економічному університеті за адресою: 46000, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11, корпус 11, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Тернопільського державного економічного університету за адресою: 46000, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11.

Автореферат розісланий “15” липня 2005 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

Б. П. Адамик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Глибокі зміни, що відбуваються в Україні в економічній, політичній, соціальній сферах, спрямовані на становлення нової економічної системи, що ґрунтується на ринкових відносинах. Уже нині є реальністю багатоманітність форм власності й господарювання. Однак переважно всі зміни відбуваються на макро- і мезорівнях. Одночасно надто повільно розвиваються ринкові важелі господарювання на мікрорівні: заробітна плата, соціальна допомога, трансферти. Так, у 2004 році у структурі доходів населення заробітна плата складала лише 42,3%. Значна частина їх формувалася у формі соціальної допомоги та інших поточних трансфертів (38,5%), що не мають суттєвого стимулюючого ефекту.

Найважливішим завданням держави є забезпечення гідного рівня життя свого народу. У 2001 році середньомісячна номінальна заробітна плата працівників складала 341,08 грн. Але за останні роки розвинулась тенденція до прискореного росту заробітної плати. Зокрема, у 2004 році середньомісячна номінальна заробітна плата складала 589,63 грн. Зростає і реальна заробітна плата. Річна середня відсоткова зміна у 2003 році складала 24,0%, у 2004 – 23,0%. Ця тенденція матиме продовження за прогнозами у 2005 році в розмірі 18,0%, у 2006 році – 15,0%.

Проте, зростання заробітної плати відбувається в умовах відсутності суттєвого посилення її стимулюючої функції. Це знаходить своє виявлення у вкрай слабкій диференціації тарифної системи і, як наслідок, заробітної плати працівників підприємств. Підприємцями і менеджментом не знайдені ефективні методи поєднання заробітної плати з індивідуальними і колективними результатами праці, включаючи кінцеві. Все це ставить на порядок денний необхідність реформування заробітної плати, переорієнтації її на ринкові умови господарювання на основі всебічних наукових досліджень.

Проблемам розробки наукових основ теорії і практики заробітної плати у науковій літературі присвячено багато праць. Особливо велика увага приділялась їм протягом ХХ століття. Широко відомі праці зарубіжних науковців К. Алдефреда, Ф. Герцберга, М. Вебера, В. Врума, Д. Мак-Клелланда, А. Маршала, Е. Лоулера, Н. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора, А. Файоля, З. Фрейда. На жаль, ці дослідження орієнтовані на умови класичного капіталізму або розвинутої економіки.

Серед науковців України та країн СНД, які здійснювали дослідження проблем організації заробітної плати, належить виділити В. М. Абрамова, О. І. Амошу, С. І. Бандура, Д. П. Богиню, В. М. Геєця, М. В. Грачева, О. А. Грешнову, А. Л. Єськова, А. В. Калину, А. М. Колота, Т. А. Костишину, В. Д. Лагутіна, Г. В. Осового, Є. В. Савельєва, А. Турецького, Г. Хаєта. Однак і ці роботи не можуть повністю задовольнити потреби сучасної практики, адже вони орієнтовані або на умови соціалістичної економіки та наявність державної форми власності, або не зачіпають зміну успадкованих від минулого форм і систем заробітної плати.

Отже, формування форм і систем заробітної плати на підприємствах, що діють у трансформаційній економіці, належним чином не розроблено. Їх розвиток здійснюється методом спроб і помилок. Є достатньо підстав для твердження, що наука і практика лише починають осмислювати доцільність і направленість таких досліджень, що можуть стати основою розробки ефективної системи мотивації персоналу, визначенню розміру коштів, призначених на оплату праці, формуванню ринкових методів державного регулювання оплати праці і знайдуть раціональне поєднання у формах і системах заробітної плати.

Важливість наукового дослідження вказаних проблем і їх практична значимість зумовлюють актуальність теми дисертації, як одного з напрямків підвищення ефективності роботи промислових підприємств.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження пов'язане з науковими темами кафедри менеджменту Тернопільського державного економічного університету: “Дослідження і розробка моделі управління бізнес-процесом в Україні” (державний реєстраційний номер 0100U000273, автором підготовлено розділ „Механізм мотивації праці”) та „Стратегічні аспекти забезпечення конкурентоспроможності підприємств” (державний реєстраційний номер 0101U002364, автором виконано розділ „Мотивація і оплата праці”. Автором розроблені моделі оплати праці на промислових підприємствах та їх диференціації на підприємствах різних форм власності).

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в обґрунтуванні ринково орієнтованих форм і систем заробітної плати, що відповідають завданням компанії (фірми, підприємства) по досягненню успіху на вітчизняних ринках. Реалізація мети дослідження зумовила необхідність виявлення і розв'язання наступного комплексу завдань:

- дослідити економічну сутність заробітної плати та її функції в умовах ринкової економіки;
- систематизувати фактори вартості робочої сили, що визначають її ціну і формують розмір оплати праці;
- виявити тенденції в оплаті праці, що є суттєвими на сучасному етапі економічного розвитку;
- визначити зміни, яких потребує тарифна система для ефективнішого використання в якості складового елементу форм і систем заробітної плати ринкової економіки;
- здійснити аналіз ефективності форм і систем заробітної плати, які використовуються у промисловості, що дозволить створити механізм визначення індивідуальної заробітної плати;
- обґрунтувати комплекс методів розробки форм і систем заробітної плати для оцінки результатів роботи і максимізації прибутків підприємств;
- дослідити методи ув'язки оплати праці з кінцевими результатами діяльності підприємства, що дозволить оптимізувати діяльність підприємства;
- обґрунтувати ефективність методів і систем преміювання працівників підприємства з метою їх мотивації.

Об'єктом дослідження є процес використання форм і систем заробітної плати для ефективного функціонування промислових підприємств різних форм власності.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних, методичних та практичних проблем, які виникають в процесі організації оплати праці на промислових підприємствах в ринкових умовах.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження стала сукупність наукових та спеціальних методів дослідження, серед яких необхідно виділити системний та ситуаційний аналіз, методи спостереження, синтезу, індукції та дедукції (при аналізі особливостей форм і систем заробітної плати в сучасних умовах господарювання підприємств), кореляційно-регресійний аналіз (при дослідженні впливу на рівень заробітної плати таких чинників: еквівалент зайнятості, обсягу виробництва, прибутку). Методи соціально-економічного управління (при створенні системи стимулів до праці за допомогою заробітної плати), метод оцінки факторів внутрішнього та зовнішнього середовища організації (при аналізі впливу рушійних сил внутрішнього та зовнішнього середовища на підприємствах, виходячи з результатів виробничо-господарської діяльності промислового підприємства).

Інформаційно-аналітичною базою дисертації є законодавчі та нормативні акти України, статистичні дані досліджуваних об'єктів, монографії та збірки праць вітчизняних та зарубіжних дослідників, вчених-економістів і практиків, періодичні видання, матеріали міжнародних конференцій, інформація мережі Інтернет, результати проведених дисертантом досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці концепції формування форм і систем заробітної плати промислових підприємств, адекватних сучасному етапу розвитку економіки України як ринкової для ефективного використання виробничого потенціалу. Зокрема в дисертації:

вперше:

- запропоновано модель оплати праці працівників з творчим характером діяльності, при якій заробіток працівника складається з двох головних компонентів: оплати праці згідно діючих тарифних ставок і розцінок та суми доходів, пов'язаних з рівнем освіти, накопиченим досвідом (компетентністю), розвитком здібностей до створення нових технологій, процеси та унікальність яких кардинально змінюють профіль виробництва;
- розроблено методику багатофакторної оцінки вкладу працівників підприємства у кінцеві результати діяльності „по заслугах”, яка включає в себе чотири фактори, з поділом кожного на чотири бальних ступеня: ефективність виконання робіт; самостійність і якість прийняття рішень; ініціативність в роботі; відношення в колективі та ставлення до колективу;
- обґрунтовані методи диференціації в оплаті праці менеджерів та іншого персоналу промислових підприємств шляхом створення „команд” працівників, які працюють над виконанням єдиного завдання, а визначення внеску кожного у виконання цього завдання визначає керівник спільно з членами команди;
- запропоновано методи сприяння з боку держави підвищенню стимулюючого ефекту заробітної плати шляхом впровадження “вилок” міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для встановлення рівня тарифних ставок;

дістали подальшого розвитку:

- методика організації тарифної та безтарифної систем оплати праці, що забезпечує виконання відтворювальної функції робочої сили та відповідність величини заробітної плати кінцевим ринковим результатам виробництва;

вдосконалено:

- систему відрядної оплати праці працівників технологічно-конструкторських, маркетингових, постачально-збутових, економічних, фінансово-бухгалтерських служб в залежності від кінцевого результату роботи при виконанні певних завдань;
- методику винагород на основі концепції базисної та оціночної вартості праці на робочому місці – за рахунок самостійної організації та оснащення працівником процесу виробництва;
- практику оплати праці із застосуванням бальної системи оцінок з урахуванням інтелектуальних факторів трудової діяльності та виробничого досвіду;
- методи стимулювання трудового лідерства у досягненні високих фінансових результатів підприємства, зокрема, оплата праці лідера за компетентність та навички: володіння додатковими знаннями та вміння застосовувати їх для досягнення цілей організації.

Практичне значення одержаних результатів полягає у виробленні комплексу методів формування форм і систем заробітної плати промислових підприємств, що відповідають ринковим умовам їх діяльності. Використання рекомендацій дисертації дозволяє забезпечити

ув'язку діяльності кожного працівника з економічними результатами діяльності підприємства. Автором розроблено та пройшло апробацію на підприємствах “Положення про оплату праці”, яке містить у собі механізм організації заробітної плати на підприємстві з врахуванням не тільки результатів праці кожного окремого працівника, але й від дії низки чинників, які впливають на роботу підприємства в цілому, а також кожного його підрозділу. Результати дослідження доцільно враховувати при складанні галузевих угод, колективних договорів, угод з профспілками, укладенні контрактів з працівниками, розробці положень про оплату праці та преміювання, при удосконаленні законодавства по реформуванню в оплаті праці.

Сформульовані у дисертації пропозиції щодо мотивації та системи оплати праці працівників впроваджені на: Тернопільському державному заводі „Сатурн” (довідка про впровадження № 603 від 14.12.1999 р.); Спільному Українсько-Польському підприємстві “Брополь”, м. Броди, Львівська область (довідка про впровадження №236 від 25.02.2003р.); виробничо-комерційній фірмі “Інтерштамп”, м. Івано-Франківськ (довідка про впровадження № 46 від 19.03.2003 р.); дочірньому підприємстві “Агротеплотехніка” ВАТ “РЗГА”, м. Рівне (довідка про впровадження №23 від 21.01.2002 р.); ПП “Дрім-тех”, м. Рівне (довідка про впровадження №123 від 13.05.2003 р.); Тернопільському державному науково-технічному підприємстві “Промінь” (довідка про впровадження № 350 від 07.06.2004 р.). Пропозиції щодо методів реформування оплати праці керівників і виконавців використані при удосконаленні законодавства в сфері реформування оплати праці Міністерства праці та соціальної політики України (довідка про впровадження № 1347/0/14-05/023 від 02.03.2005 р.); ВАТ “Полімер”, м. Івано-Франківськ (довідка про впровадження № 04-02/97 від 19.03.2003 р.). Крім того, результати дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Тернопільського державного економічного університету при викладанні дисциплін: “Менеджмент”, “Менеджмент організацій”, “Операційний менеджмент”, “Менеджмент промислових підприємств”, “Управління якістю”, “Антикризове управління фірмою”, “Менеджмент персоналу”.

Особистий внесок здобувача. Усі отримані результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані автором особисто. Дисертаційне дослідження є одноосібно виконаною завершеною науковою роботою.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях та відзначені в їх аналітичних записках і рекомендаціях: науково-практичній конференції “Теорія і практика перебудови економіки” (4–5 жовтня 2000 р, м. Черкаси); науково-практичній конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські порівняльні студії” (ТАНГ (Україна) і Університет ім. Й.-В.Гете, м. Франкфурт-на-Майні (ФРН), 26–28 вересня 2001 р., м. Форос); науково-практичній конференції “Теорія та практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення” (20–22 червня 2002 р., ТАНГ, м. Тернопіль); науково-практичній конференції “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (6–7 червня 2002 р., м. Полтава); науково-практичній конференції “Соціально-трудові відносини та соціальна політика в сучасних економічних умовах” (ДонНУ, 15–18 квітня 2003 р., м. Донецьк); Всеукраїнській науково-практичній конференції „Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці” (ТАНГ, 13–14 травня 2004 р., м. Тернопіль); науково-практичній конференції „Розвиток корпоративного управління у глобальному середовищі” (ТАНГ, 22–24 жовтня 2004 р., м. Тернопіль); науково-практичній конференції „Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в постстабілізаційний період” (ТАНГ, 14–15 квітня 2005 р., м. Тернопіль).

Публікації: Основні положення дисертації відображені в 13 наукових працях (наукові статті, тези доповідей), загальним обсягом 5,90 д. а., із них у фахових виданнях – 10, обсягом – 4,41 д.а.

Структура дисертації. Дисертаційна робота, основний зміст якої викладено на 177 сторінках, складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 217 найменувань та 4 додатків, обсягом 39 сторінки. Дисертація містять 28 таблиць і 20 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі – “**Теоретичні підвалини організації заробітної плати**” – досліджено суть форм і систем організації заробітної плати, виявлено взаємозв’язки між людським капіталом і оплатою праці та обґрунтовано сучасні тенденції, що визначають особливості заробітної плати як елементу ринкового механізму.

Автором проаналізовано та систематизовано існуючі визначення суті форм і систем заробітної плати, а також розглянуто вплив її величини на стан економіки, ступінь її розвитку і місце на світовому ринку. З огляду на відсутність у сучасній економічній науці єдиного розуміння ролі заробітної плати в економічній системі, впливу людського капіталу на матеріальне стимулювання праці, дисертантом визначені фактори, що відіграють суттєву роль у формуванні стимулів до праці (рис. 1).

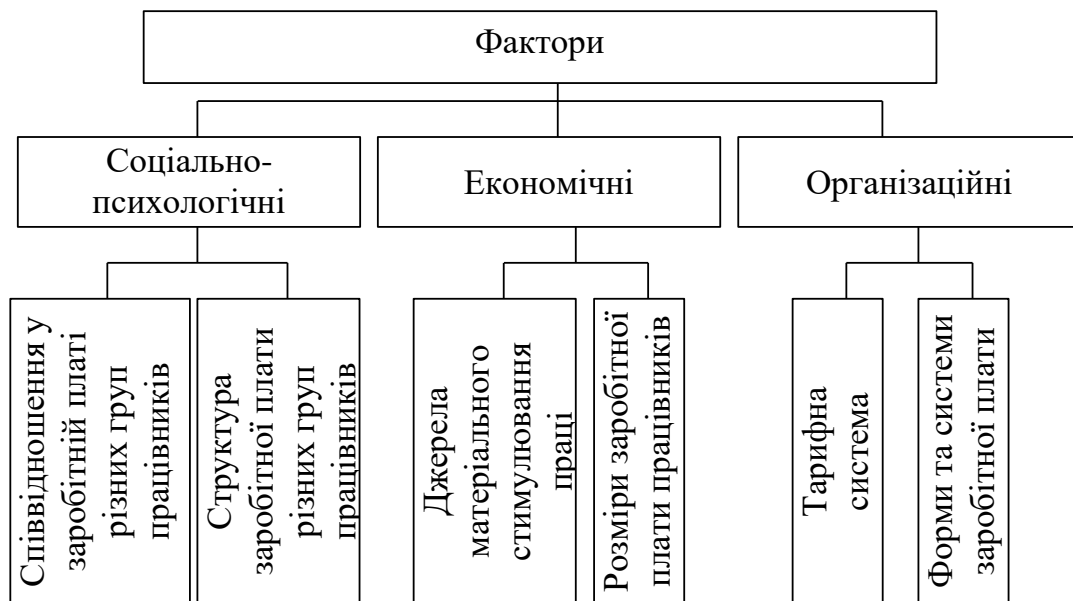


Рис. 1. Фактори формування матеріальних стимулів до праці

У дисертації на основі даних факторів запропоновано методи матеріального стимулювання, які складають основу соціально-трудова відносин суспільства. Одним з основних чинників його є заробітна плата, а її значення в економічній системі дисертантом показано на рис. 2.

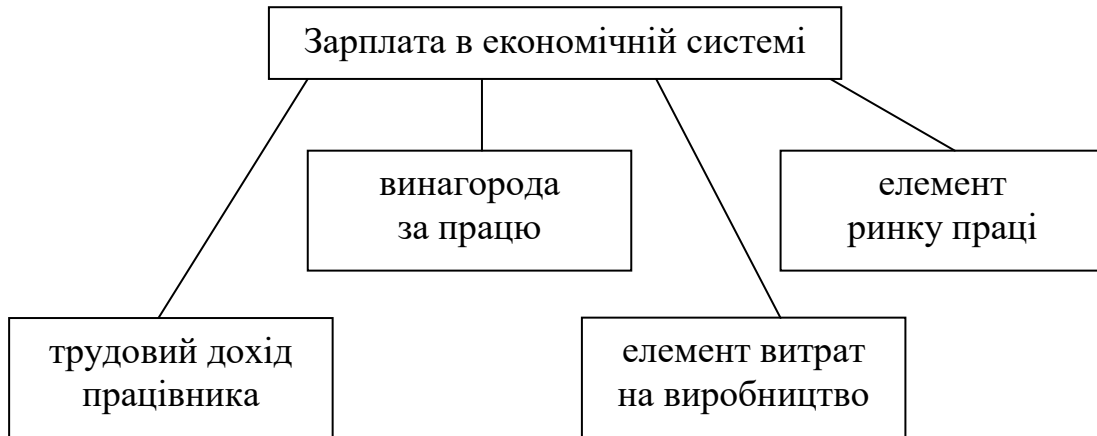


Рис. 2. Аспекти дослідження та організації заробітної плати

У дисертації подано аналіз такого поняття, як людський капітал. В умовах ринкової економіки правомірною є дискусія про формування ціни робочої сили, достатньої для відтворення та розвитку здібностей людини до праці: здоров'я, освіти, професійної підготовки, що в сукупності формує поняття людського капіталу. У такому випадку застосування інших термінів є неприйнятним. З розвитком людського прогресу робоча сила перестає бути лише фактором виробництва. Вкладення в робочу силу – освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – формують нову якість людського багатства.

Саме людський капітал в ринковій економіці, а не робоча сила, як це рахувалось раніше, виконує роль наріжного каменя у забезпеченні конкурентноздатності, економічного зростання й ефективності. Теорія людського капіталу вивчає процес якісного удосконалення людських ресурсів і є основою сучасного аналізу пропозиції праці на ринку. Без вжиття термінових заходів щодо створення необхідних передумов розвитку людського капіталу доведеться ще довго очікувати кардинальних зрушень в промисловості. Ціна людського капіталу формується на ринку праці, тому в дисертації з позиції системного підходу обґрунтовано методи формування ціни людського капіталу, що є своєрідною основою усієї системи доходів від суспільної праці.

В економічній літературі, наукових дослідженнях і публікаціях останніх років переважає односторонній підхід до аналізу впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності, тільки через її постійне підвищення. Запропоновано розглядати заробітну плату як похідну від низки макро- і мікроекономічних чинників, у тому числі:

- а) рівня заробітної плати з врахуванням вартості людського капіталу;
- б) залежності заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- в) диференціації заробітної плати на підприємстві й суспільстві;
- г) структури особистого доходу.

Рівень доходів від суспільної праці значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення людського капіталу, а відтак і силу мотивації до праці. Аналіз тенденцій використання сучасних форм і систем заробітної плати дозволив виділити три підходи до вибору стратегії їх удосконалення, зокрема:

- на рівні робітника важливими є аспекти, пов'язані з випуском якісної продукції, підвищенням продуктивності праці, підтриманням самодисципліни;
- на рівні спеціаліста – удосконаленням технології, економії, впровадженням нової техніки, новинок;

- на рівні керівника, працівника апарату управління – ефективно керувати процесом для досягнення стратегічних цілей та місії організації, покращувати умови праці, раціонально використовувати всі види ресурсів.

У другому розділі – **“Форми і системи організації заробітної плати”** – проведений аналіз ефективності використання форм і систем оплати праці як мотивації до праці, а також аналіз існуючих систем заробітної плати промислових підприємств.

Основою визначення індивідуальної заробітної плати була і залишається тарифна система. Як свідчить практика, підприємства в останні роки застосовують різноманітні підходи до її розробки і використання. Разом з тим, більшість підприємств дотримуються тих підходів до формування тарифних умов, які були закладені у відомчій постанові центральних, партійних, урядових і громадських органів від 17 вересня 1986 р. за № 1115: за точку відліку тарифних ставок приймається мінімальна заробітна плата. Тарифні ставки першого розряду диференціюються за чинниками: інтенсифікація, умови праці, види робіт; порозрядна диференціація тарифних ставок здійснюється в залежності від складності виконуваних робіт.

Аналіз Галузевої угоди між роботодавцями і профспілками на 2004 рік дозволив зробити висновок, що при її заключенні в основу визначення індивідуальної заробітної плати закладено такі чинники:

- мінімальні годинні тарифні ставки за виконання простих робіт встановлюються на рівні мінімальної заробітної плати;
- порозрядна диференціація тарифних ставок здійснюється з врахуванням складності виконуваних робіт та міжкваліфікаційних співвідношень;
- схема посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців побудована залежно від посадових обов’язків (кваліфікації) та галузевої належності.

Аналіз свідчить, що тарифна система може бути покладена в основу організації форм і систем заробітної плати в умовах ринку. Це збігається з позицією інших економістів.

Безперечно, є тісний зв’язок між тарифом і відтворювальною функцією заробітної плати, оскільки, по-перше, тарифна система є стабільною і більше, ніж надтарифна, впливає на відтворювальну функцію; по-друге, рівень тарифу орієнтується на певний стандарт життя, тобто має забезпечувати відтворення здатності до праці. Одночасно треба зазначити, що тарифна система має безпосереднє відношення до виконання мотивуючої функції, оскільки стимулює до виконання робіт більшої складності та підвищення кваліфікації.

Одне з центральних питань удосконалення заробітної плати на сучасному етапі – майбутнє тарифної системи. Воно активно обговорюється в економічній літературі. Існує думка, що за ринкових відносин тарифна система себе віджила. З такою точкою зору не можна погодитися, адже потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об’єктивно вимірювати витрати праці у вигляді оплати, тому цілком очевидно, що без тарифної системи ні в найближчий час, ні в перспективі не обійтись. Інша справа, що в даний час, за нових економічних умов підприємству можна надати право самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної та галузевої тарифних угод.

В дисертації висунуто ідею використання при формуванні тарифної системи аналітичної оцінки робочих місць. Суть її полягає у встановленні тарифних ставок залежно від відносної складності робіт, а не кваліфікації працівників.

Недоліки, обумовлені діючою тарифною системою, у деякій мірі компенсуються застосуванням різних форм і систем оплати праці. Вони є важливим елементом визначення індивідуальної заробітної плати.

Автором проаналізовано переваги і недоліки погодинної та відрядної форм оплати праці з точки зору їх впливу на підвищення ефективності виробництва, дано рекомендації щодо умов ефективного застосування цих форм. Особлива увага приділена підвищенню дієвості стимулюючої функції погодинної оплати праці, перетворення її з оплати, що стимулювала тільки підвищення кваліфікації, в оплату, яка створить зацікавленість працівників у високих результатах праці.

Економічні свободи, які отримали підприємства в умовах ринкової економіки, сприяли активності в пошуках найраціональнішої організації праці та її оплати. Це дало можливість використання так званих безтарифних моделей оплати праці. В дисертації розроблено рекомендації по їх застосуванню.

Проаналізовано процес оплати праці в аспектах впливу чинників:

- неповна зайнятість працюючих;
- обсяг виробництва;
- прибуток.

На базі статистичних даних функціонування 15 промислових підприємств регіону за період з 1998 по 2004 рік побудовано економіко-математичні моделі розвитку досліджуваних показників (фонд оплати праці, чисельний штат працівників, обсяг виробництва). Проведений аналіз відображає значний спектр проблем, які притаманні розвитку економіки даного періоду.

Людська праця – капітал, який має свою ціну. У нашому випадку ціною праці буде заробітна плата, що на підприємствах інтегрується в фонд оплати праці. Реальний дохід і обсяг виробництва – два способи бачення одного й того ж процесу, які дають нам можливість твердити про те, що реальний дохід робітників підприємства (річний ФОП) повинен зростати відповідно до темпів річного обсягу виробництва.

Динаміка рівня обсягів виробництва та рівня фонду оплати праці на 15 досліджуваних промислових підприємствах представлена на рис. 3. З даної динаміки видно, яку частку в обсягах виробництва складає власне фонд оплати праці.

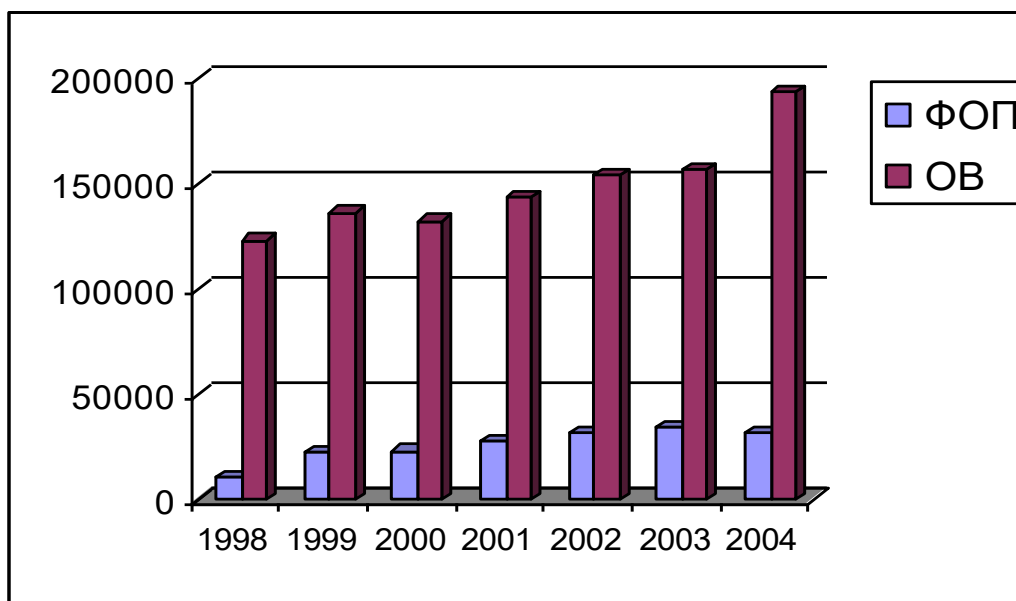


Рис. 3. Динаміка обсягів виробництва та фонду оплати праці

Проведено дослідження впливу таких чинників, як продуктивність праці, ріст обсягів виробництва, чисельності працюючих та їх зайнятості на формування фонду оплати праці, на форми і системи, які необхідно застосовувати, щоб ефективніше використовувати фонд оплати праці. Даний аналіз показав, що для підприємств з чисельністю до 300 осіб спостерігається ріст продуктивності праці пропорційно збільшенню кількості працюючих, тобто фонд оплати праці зростає з ростом продуктивності праці.

Для підприємств із штатною кількістю працівників більше 300 осіб спостерігається зростання продуктивності праці до певних розмірів і одночасного росту фонду оплати праці. При подальшому збільшенні – фонд оплати праці знижується: простежується тенденція зменшення впливу обсягів виробництва на формування фонду оплати праці.

Проведений аналіз має сприяти ефективнішому використанню робочої сили, що приведе до впровадження сучасних форм і систем оплати праці.

У третьому розділі – **“Удосконалення систем оплати праці на підприємстві”** – розроблено методи, механізми та рекомендації щодо формування ринкових форм і систем заробітної плати на промислових підприємствах.

Здійснено розробку методів посилення стимулюючої функції тарифної системи. Для цього рекомендовано застосувати гнучкий тариф і деякі елементи системи, розробленої французьким економістом Г. Лажані. Суть пропозицій полягає в тому, що для кожного кваліфікаційного розряду необхідно встановити три рівні тарифних ставок залежно від виробітку робітника: нормальний, що характеризує середній рівень інтенсивності праці; низький – нижче 95 відсотків норми; високий – понад 105 відсотків норми. Отже, критерієм диференціації тарифних ставок у межах одного розряду має стати продуктивність праці. Тарифна ставка робітника затверджується на термін 3-6 місяців. Після закінчення цього періоду вона переглядається з урахуванням продуктивності, що її досягнув робітник в останньому кварталі або півріччі.

З метою спрощення структури заробітної плати рекомендується відійти від використання фіксованих тарифних ставок і перейти до гнучкої тарифної системи, яка дасть можливість відмовитися від використання системи доплат, надбавок, різного роду премій „автоматичного” характеру, що спростить механізм розрахунку заробітної плати та нормування праці.

Єдина гнучка тарифна сітка (ставка), суть якої полягає в стимулюванні індивідуальних результатів праці кожного працівника, має ряд переваг, а саме:

- забезпечує здійснення диференціації тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду;
- дає можливість визначення рівня тарифної ставки (окладу) в межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників;
- створює умови для підвищення або зниження тарифної ставки в залежності від результатів праці у звітному періоді;
- дає можливість розробити показник для комплексного оцінювання працівників, серед яких:
 - а) якість і термін виконання;
 - б) ініціатива, новаторство, творчий підхід до виконання робіт;
 - в) професійне зростання.

Для реалізації стратегічних пріоритетів у створенні конкурентних переваг випуску продукції, яка відповідає вимогам ринку, необхідні форми і системи заробітної плати, що за-

безпечують залучення і утримання висококваліфікованих талановитих працівників та отримання реальної віддачі від кожної гривні, інвестованої у винагороду працівника. Для виконання даних вимог автором рекомендовано наступні форми і системи оплати праці:

- погодинна оплата праці з використанням нормованих завдань з врахуванням характеру трудових процесів та розмежуванням працівників при доведенні нормованих завдань на 3 групи:
 - 1) робітники, які виконують роботи, цикл яких не регламентується однією зміною, або допоміжні робітники, які виконують роботи як на одному, так і на різних робочих місцях (багатоверстатник);
 - 2) допоміжні робітники з комбінованим складом робіт;
 - 3) робітники, які зайняті налагодженням та міжремонтним обслуговуванням устаткування (основних фондів);
- застосування багатофакторної моделі оцінки заслуг;
- групова форма оплати „командам” працівників;
- оплата за категоріями працівників із запровадженням „вилки” міжкваліфікаційних співвідношень;
- оплата інтелектуальної праці з інвестуванням додаткових коштів у розвиток.

Для більш детальної диференціації в оплаті праці на рівні одного розряду доцільно впровадити „вилки” між кваліфікаційними співвідношеннями. Розвиток високотехнологічного виробництва першочерговим завданням при удосконаленні форм і систем оплати праці вимагає посилення уваги на оплату творчої праці в залежності від запропонованих для впровадження нових унікальних виробів або технологічних процесів, які можуть кардинально поміняти профіль виробництва. При однаковій кваліфікації та підготовці працівників оплата праці має здійснюватись, виходячи не із здатності працівника виконати ту або іншу роботу, а з його професійних переваг, його властивостей надати якісніші та ефективніші послуги. Мова в даному випадку йде про абсолютні й відносні відмінності в професійній або іншій підготовках.

Важлива роль в удосконаленні систем оплати праці відводиться преміюванню. Застосування преміальних систем є ефективним важелем для заохочення утримання досягнутих успіхів в праці і стимулювання їх подальшого зростання. В дисертації розроблено організаційно-економічну модель побудови преміальних систем.

Для покращення механізму оплати праці на підприємстві дисертантом запропоновано організаційно-економічні механізми оплати праці (рис. 4), а також організаційно-економічну модель побудови преміальних систем (рис. 5).

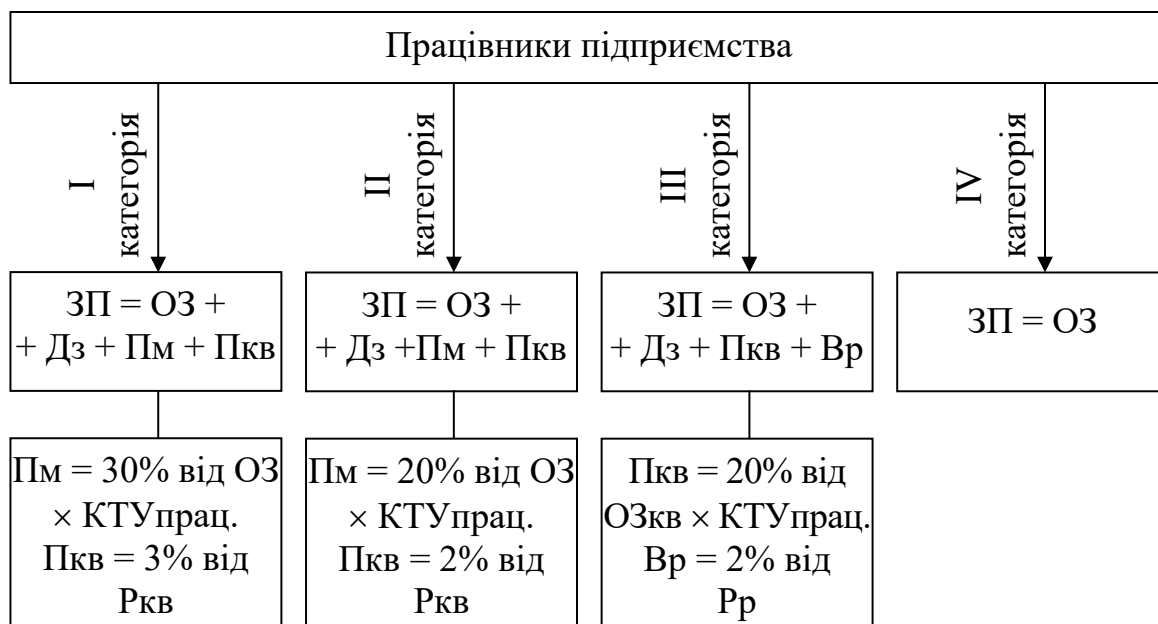


Рис. 4. Організаційно-економічний механізм оплати праці працівників промислових підприємств:

*ОЗ – основна заробітна плата за місяць; Пм – премія місячна;
 Пкв – премія квартальна; Вр – винагорода за результатами роботи за рік;
 Ркв – реалізація продукції квартальна; Рр – реалізація продукції річна;
 Дз – додаткова заробітна плата.*

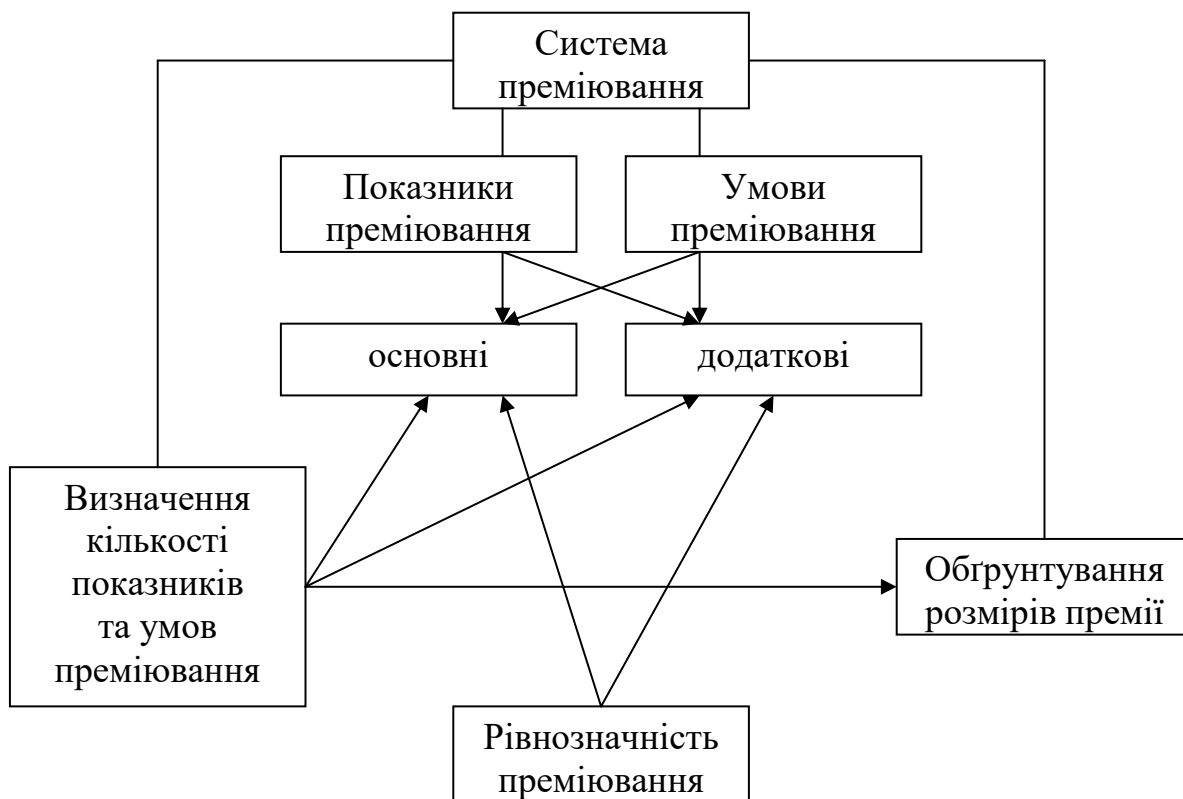


Рис. 5. Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем

Основна заробітна плата – це тарифна зарплата.

Додаткова заробітна плата – це доплати і надбавки, які регламентуються законодавством та Колективним договором.

Основна заробітна плата може нараховуватися як окремо кожному працівникові, так і в цілому на працівників, умовно поділених по категоріях (перша категорія – працівники, які безпосередньо беруть участь у створенні нової продукції підприємства, розробці нових технологій; друга категорія – працівники, які забезпечують роботу основного виробництва; третя категорія – працівники служби постачання, бухгалтерії та економічних підрозділів; четверта категорія – працівники адміністративно-господарського та складського господарств, служби охорони).

При нарахування основної заробітної плати розподіл може здійснюватись за коефіцієнтом трудової участі, з врахуванням відпрацьованого часу, оцінки заслуг працівника, або за рішенням зборів працівників відповідної категорії.

Премія за місяць, квартал, рік нараховується на всіх працівників даної категорії з врахуванням виконання доведених показників преміювання. Премія за місяць нараховується на фонд заробітної плати всіх працівників даної категорії. Премія за квартал та рік нараховується у відсотковому відношенні до суми реалізованої продукції по підприємству в цілому. Винагороди розподіляються окремо між працівниками кожної категорії з врахування умов преміювання, діючих на підприємстві.

Таким чином, в роботі визначено науково-методичні засади сучасних принципів оплати праці та практичне їх застосування на промислових підприємствах різних форм власності. Розроблено і апробовано нові форми і системи заробітної плати для підвищення ефективності та організації виробничої діяльності.

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі проведених досліджень зроблено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає у поглибленні розуміння ролі заробітної плати в трансформаційній економіці, сформульовано комплекс пропозицій по формуванню форм і систем заробітної плати, що орієнтовані на ведення успішного бізнесу в умовах розвитку ринкових відносин.

Результати проведеного дослідження дозволили сформулювати висновки, що характеризуються науковою новизною і мають теоретико-методологічне та практичне значення:

1. В умовах трансформаційної економіки зростає роль відтворювальної функції заробітної плати порівняно з розвинутою і командною економікою в зв'язку з загостренням завдань подолання бідності. Специфічною особливістю виконання заробітною платою стимулюючої функції є необхідність вирішення завдань формування та становлення ринкової економіки і розвитку мережі вітчизняних підприємств, здатних виживати у жорсткій конкурентній боротьбі, що притаманна відкритій економіці, та займати позиції лідера на ринку.

2. Розробка концептуальних підходів до обґрунтування ринково орієнтованих форм і систем заробітної плати обумовлюють потребу подальшого розвитку понятійного та категорійного апарату. Розкрито зміст поняття «заробітна плата» як економічної категорії, в якій тісно переплітаються особисті, колективні та суспільні інтереси. При цьому, заробітну плату можна розглядати як ціну робочої сили; ціну людського капіталу; грошову суму, отриману найманим працівником; винагороду за працю; трудові доходи, що покликані забезпечити розширене відтворення робочої сили; витрати роботодавця; витрати на виробництво.

3. Здійснений аналіз стану та змін у формах і системах заробітної плати, який проведено на 15 підприємствах Західного регіону України, засвідчив, що поза сферою їхнього впливу на результати діяльності працівників і підприємства в цілому залишаються більшість факторів ефективності. Значною мірою цей висновок стосується продуктивності праці, якості продукції, використання основних засобів і обігових коштів.

4. Економіко-математичні дослідження взаємозв'язку між фондом заробітної плати та продуктивністю праці, обсягом виробництва і чисельністю працюючих дозволив виявити дві тенденції. По-перше, на підприємствах з чисельністю працюючих до 300 чоловік, зростання фонду оплати праці відповідає темпам росту продуктивності праці. По-друге, на підприємствах з чисельністю більше як 300 чоловік спостерігається параболічна залежність, що виражається у випередженні темпів росту продуктивності праці над темпами зростання фонду оплати праці.

5. Аналіз застосування погодинної та відрядної форм заробітної плати та існуючої тарифної системи не підтвердили тезу про зниження їх ролі у сучасній економіці. Однак застосування цих систем потребує змін, що забезпечать орієнтацію на досягнення стратегічних цілей підприємства в ринкових умовах.

6. При розробці форм і систем заробітної плати в сучасних умовах мають враховуватися три складових, які відображають особливості сучасного розвитку української економіки як трансформаційної:

- тарифні ставки повинні оперативно змінюватися відповідно до законодавчих змін мінімальної заробітної плати та діючих тарифних коефіцієнтів;
- оплата праці здійснюється відповідно до кваліфікаційного рівня робіт, а не працівника;
- в якості складового елемента оплати праці вводиться креативність в роботі.

7. Потребує адаптації до умов України міжнародний досвід оплати праці на основі введення: систем контролю денного виробітку; систем оплати з урахуванням підвищення кваліфікації та знань, заслуг; емпіричних систем заробітної плати.

8. Розширення діапазону дії стимулюючої функції оплати праці потребують суттєвих змін у нормуванні та оцінці праці в аспектах, що повинні класти в основу використання погодинної і відрядної форм та систем заробітної плати. По-перше, система тарифних коефіцієнтів і ставок повинна допускати можливість диференціації всередині одного розряду. По-друге, існує нагальна доцільність введення багатофакторних систем оцінки праці (заслуг) з використанням їх в рамках як погодинної, так і відрядної форм заробітної плати. Розроблена в дисертації методика побудована на застосуванні чотирьох факторів, що, у свою чергу, мають чотири ступені (зростання продуктивності праці; покращення якості продукції, робіт, послуг; освоєння нової техніки та прогресивної технології; зниження матеріальних витрат). По-третє, нормовані завдання, що складають елемент погодинної форми оплати праці, варто встановлювати з врахуванням ступеня сталості та повторювальності. По-четверте, на об'єктах колективної праці з високою трудомісткістю обліку індивідуальних результатів праці доцільно вводити системи оплати праці «команд» та визначення заробітної плати членів колективу на основі спільних рішень керівника та трудового колективу.

9. Стимулювання праці інженерно-технічних працівників підприємства повинно враховувати велику роль, яку вони відіграють у досягненні всіх основних результатів діяльності підприємства і формуванні потенціалу його конкурентоспроможності. Особливе місце має відводитися професійному рівню, заохоченню нововведень, зростанню прибутковості. У вирішенні завдань такого роду рекомендується широке використання системи «відкладених премій», коли виплата премій відкладається на фіксований термін (один, два, п'ять років) і коригується залежно від отриманого результату в майбутньому.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях

1. Мазур В. С. Нові підходи до підвищення соціальної та виробничої активності працівників // Вісник ТАНГ. – 2004. – №9. – С. 341-344. (0,50 д. а.).
2. Мазур В. С. Сучасні аспекти менеджменту праці // Сборник научных трудов ДонНУ „Социально-экономические аспекты промышленной политики. Экономика и социология труда, менеджмент персонала”. – Том 4. – Часть I. – Донецьк, 2003. – С. 101-107. (0,39 д. а.).
3. Мазур В. С. Мотивація виробничої діяльності персоналу // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4 (22-23). – С. 93-95. (0,50 д. а.).
4. Мазур В. С. Нова концепція глобалізації економіки // Вісник ТАНГ. – 2002. – № 3. – С. 234-237. (0,46 д. а.).
5. Мазур В. С. Порівняльна характеристика моделі організації корпоративного управління в умовах України і за кордоном // Вісник ТАНГ. – 2002. – № 1. – С. 61-66. (0,50 д. а.).
6. Мазур В. С. Вдосконалення системи мотивації праці // Вісник ТАНГ. – 2002. – № 7/4. – С. 43-46. (0,38 д. а.).
7. Мазур В. С. Проблеми підвищення оплати праці: взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці в ринкових умовах // Вісник ТАНГ. – 2001. – № 18. – С. 65-67. (0,39 д. а.).
8. Мазур В. С. Порівняльна характеристика систем оплати і мотивації праці за кордоном і на підприємствах України // Вісник ТАНГ. – 2001. – № 18 (Спеціальний випуск). – Ч. II. – С. 179-183. (0,66 д. а.).
9. Мазур В. С. Підготовка спеціалістів в галузі управління якістю: європейський досвід та уроки для України // Вісник ТАНГ. – 2000. – № 15 (Спеціальний випуск). – Ч. 5. – С. 208-211. (0,28 д. а.).
10. Мазур В. С. Економічний зміст категорії заробітна плата у контексті ринкової трансформації // Вісник ТАНГ. – 2000. – № 15 (Спеціальний випуск). – Ч. 5. – С. 283-285. (0,35 д. а.).

В інших виданнях:

11. Мазур В. С. Ринкові системи оплати праці на промислових підприємствах // Розвиток корпоративного управління в глобальному середовищі: Тези доповідей науково-практичної конференції. – Тернопіль: Поліграфіст, 2004. – С. 184-189. (0,38 д. а.).
12. Мазур В. С. Диференціація оплати та винагород за працю // Збірник наукових праць „Формування економічних відносин в умовах становлення ринку” / За ред. докт. екон. наук, проф. Фаріона І. Д. – Тернопіль: Економічна думка, 2001. – С. 236-245. (0,75 д. а.).
13. Мазур В. С. Робоча сила // Економіки і ринок. Облік, аналіз і контроль. / За ред. докт. екон. наук, проф. Фаріона І. Д. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – Випуск 2 – С. 141-147. (0,46 д. а.).

Анотація

Мазур В. С. Ринкові форми і системи заробітної плати на промислових підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами. – Тернопільський державний економічний університет. – Тернопіль, 2005.

У дисертації розглянуто сукупність теоретико-методологічних, методичних та практичних проблем створення моделей оплати праці на підприємствах різних форм власності.

Досліджено концепцію відновлення ролі заробітної плати на підприємствах у підвищенні інтенсифікації виробництва, забезпечення високих темпів технічного прогресу, підвищення якості і конкурентноздатності продукції, досліджено чинники реформування, побудовано економіко-математичну модель впливу заробітної плати на ріст обсягів виробництва та підвищення продуктивності праці. Обґрунтовано основні напрямки формування оплати праці на підприємствах, як необхідної передумови економічного зростання підприємств, підвищення ефективності їх функціонування.

З розвитком ринкової економіки в Україні акцент в оплаті повинен зміститися з оплати роботи на оплату внеску працівника в загальну справу. Таким чином, наголос зроблено не на створення приписів та регламентації поведінки, а на заохочення в участі та відданості справі, на винагороду за ефективні результати.

Ключові слова: заробітна плата, матеріальне стимулювання, вартість робочої сили, ціна робочої сили, тарифна система, погодинна та відрядна оплата праці, людський капітал.

Аннотація

Мазур В.С. Рыночные формы и системы заработной платы на промышленных предприятиях.– Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01 – экономика, организация и управление предприятиями. – Тернопольский государственный экономический университет, Тернополь, 2005.

Диссертация посвящена вопросам восстановления роли мотивации труда в повышении интенсификации производства, обеспечении высоких темпов технического прогресса, роста производительности труда, повышении качества и конкурентоспособности продукции, которая выпускается на предприятиях государственной формы собственности и акционерных обществах.

В первом разделе «Теоретические основы организации заработной платы» рассмотрено сущность заработной платы, взаимосвязь между активностью рабочей силы, эффективностью ее использования от уровня оплаты труда, проанализировано влияние заработной платы на спрос и предложение рабочей силы.

Стратегической целью оплаты является сохранение и восстановление рабочей силы. Разработано методы определения стоимости и цены рабочей силы, проанализировано факторы, которые повышают и понижают стоимость рабочей силы.

Во втором разделе «Формы и системы организации заработной платы» исследована система факторов, которые влияют на применение тарифной и бестарифной системы оплаты труда, а также использование сдельной и почасовой оплаты в современных условиях, раскрыто содержание материального стимулирования труда. Разработаны методы материального стимулирования труда, которые включают в себя:

- обеспечение роста заработной платы в меру повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности;
- дифференциация заработной платы относительно групп работающих, условий труда, трудовым достижениям;
- обеспечение возможности повышения заработной платы за выполнение профессионально престижных работ;

- обеспечение перспективы роста заработной платы на протяжении всей трудовой деятельности на каждом рабочем месте;
- оптимальное соединение централизации и самостоятельности предприятий в материальном стимулировании труда.

Исследовано систему факторов, которые влияют на эффективность традиционных и вновь созданных форм и систем оплаты труда.

В третьем разделе «Усовершенствование форм и систем оплаты труда на предприятии» рассмотрено современные методы мотивации, как высокоэффективную систему оплаты труда, которая объединяет интересы руководителя, работников для достижения наивысших результатов деятельности коллектива.

Предложены следующие современные методы мотивации, которые должны обеспечить материальные и моральные интересы:

- рабочему выпускать качественную продукцию, повышать производительность труда, поддерживать дисциплину;
- специалисту усовершенствовать технологию, экономию, внедрять новую технику, новинки;
- руководителю эффективно руководить процессом, улучшать условия труда, экономно использовать ресурсы.

Разработано классификацию методов и модель оценки труда.

Обосновано систему стимулирования труда, основанную на принципе «противовеса и балансов».

Разработаны рекомендации и методические подходы определения стоимостных параметров оплаты труда, направленные на воплощение научно-обоснованных подходов к вопросам:

- какие результаты труда наиболее важны для предприятия;
- какие системы вознаграждений наиболее важны для работающих;
- какие результаты труда и системы вознаграждений стыкуются в одно целое для достижения бизнес-стратегии.

Рекомендации дают возможность определить приоритетные направления реформирования труда с учетом требований современной экономики и способствуют повышению эффективности и конкурентоспособности производства.

Ключевые слова: мотивация, заработная плата, материальное стимулирование, система вознаграждений, цена рабочей силы, стоимость рабочей силы, тарифная система, человеческий капитал.

Annotation

Mazur V. S. Market forms and systems of wages at the industrial enterprises. – Manuscript.

Thesis for obtaining the Candidate of Economic Sciences degree according to the specialty 08.06.01 – Enterprise Economics and Production Organization. – Ternopil State Economic University, – Ternopil, 2005.

The totality of theoretical and methodological, methodological and practical problems of the models creation in labor compensation at the enterprises of the different forms of property has been examined in the thesis.

The concept of restoration of the wages role at the enterprises in raising the efficiency of production has been researched, as well as providing high rate of technical progress, improving the

quality and competitiveness of products, the investigated factors of reforming, creating economic and mathematical models of the wages influence on the increase of the volume production and raising labor productivity. The main guidelines of labor compensation formation as the main prerequisite of economic growth at the enterprises, raising the efficiency of their functioning have been proved.

Key-words: wage, compensation, material stimulation, labor force, cost of the labor force, value of the labor force, tariff system, labor force valuation, pay by the hour and piece rate pay, human capital.

