

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто суть нової системи оплати праці робітників "Оплата з ризиком", проаналізовано доцільність та можливість її застосування на українських підприємствах.

Аннотация. Рассмотрена суть новой системы оплаты труда рабочих "Оплата с риском", проанализировано целесообразность и возможность ее применения на украинских предприятиях.

Annotation. The article investigates the essence of the new compensation package system for workers "Wages with the risk", analyses the expediency and the possibility of using the new system on the Ukrainian enterprises.

Ключові слова: система оплати праці, тарифна ставка, продуктивність праці.

Готовність і бажання людини виконувати свою роботу є одним із ключових чинників успіху функціонування організації. Механічне примушення до праці не може дати високих позитивних результатів.

Мета дослідження – виявити нові підходи до формування системи оплати праці робітників і проаналізувати доцільність та можливість їх застосування на українських підприємствах.

Для вирішення проблем відповідності ефективності діяльності співробітника і розміру зарплати, яку він отримує, на Заході використовується система Pay for Performance – "плата за виконання" (далі – PFP). Під PFP розуміється застосування будь-яких методів оплати праці, при яких винагорода, що її отримує працівник, залежить від індивідуальних і групових досягнень у діяльності.

Яскравим прикладом творчого підходу до реалізації системи PFP є схема "Оплата з ризиком", яку використовує керівництво компанії Хегох, що займається інформаційними технологіями, для оплати праці співробітників. Вона передбачає, що задля отримання надбавок за свою роботу робітники відмовляються від певного відсотка своєї заробітної плати, але за умови ефективної роботи отримують суму як мінімум вдвічі більшу, ніж та, від якої вони відмовилися [1, с. 173].

На українських підприємствах систему "Оплата з ризиком" доцільно застосовувати як систему оплати праці робітників відрядної форми.

Для цього необхідно ввести новий показник – "розрахункова тарифна ставка", який розраховується шляхом ділення заробітної плати робітника за певний період (не має значення, за якою системою оплати праці вона була нарахована) на кількість відпрацьованих ним за цей період нормо-годин.

Система "Оплата з ризиком" передбачатиме, що робітнику пропонуватиметься виконати значно більше від звичайного завдання.

Якщо робітник на нього погодиться, то його заробітна плата збільшиться порівняно із отримуваною раніше, бо вона нараховуватиметься за збільшеною розрахунковою тарифною ставкою. При цьому від робітника вимагається лише чітке виконання такого завдання, а його перевиконання оплачуватиметься за звичайною тарифною ставкою відповідного розряду, бо робити це за збільшеною розрахунковою тарифною ставкою для підприємства дуже дорого та не вигідно.

У разі невиконання робітником завдання, на встановлення якого він дав згоду, заробітна плата йому нараховуватиметься за нижчою від розрахункової тарифною ставкою, що призведе до її зменшення порівняно зі звичайною.

Якщо ж робітник не погодиться на збільшене завдання, то він продовжуватиме працювати у звичайному ритмі та отримувати заробітну плату згідно з діючою на підприємстві системою оплати праці.

Таким чином, наведений підхід до формування системи оплати праці забезпечує швидке та контрольоване зростання продуктивності праці робітників на підприємстві, що, безумовно, означає збільшення виробництва, чого можна також досягти за допомогою наймання нових робітників та оплати їхньої праці на звичайних умовах.

Основним та вирішальним недоліком системи оплати праці "Оплата проти ризику" порівняно з найманням нових робітників є те, що зростає собівартість одиниці продукції, але існують й такі переваги:

- метод розвитку виробництва при її застосуванні – інтенсивний;
- підприємство не витрачає кошти на підбір персоналу;
- не витрачається час на сам процес підбору нових робітників, пристосування робітника до роботи та умов праці, на його адаптацію в новому колективі.

Отже, умовами, в яких доцільно та можливо застосовувати систему "Оплата з ризиком" для формування заробітної плати робітників українських підприємств, є:

- відсутність часу або можливості найняти нових робітників;
- отримання додаткового прибутку від додаткової продукції;
- значне перевищення збільшеним завданням звичайного;
- низький середній відсоток втрат робочого часу за організаційно-технічними причинами;
- наявність фізичної можливості робітника виконати підвищене завдання;
- виконання підвищеного завдання не шкодитиме здоров'ю робітника;

рівень підвищеного завдання дорівнює або є вищим за необхідний підприємству для вчасного виконання замовлення.

Для визначення приросту прибутку від додаткової продукції необхідно користуватися такою формулою:

$$\Delta\P_{\%} = \frac{[I_{p_3} \times (D_{фрч_{зр}} \times I_{в_{зр}} + (1 - D_{фрч_{зр}}))] - [D_{зр} \times I_{в_{зр}} \times I_{зтс} + D_{нр} + D_{ізв} \times (D_{фрч_{зр}} \times I_{в_{зр}} + (1 - D_{фрч_{зр}})) + D_{пв}] \times 100 - 100}{I_{p_3} - I_{c_3}}$$

де I_{c_3} – індекс собівартості продукції у звітному періоді, її індекс дорівнює 1;

I_{p_3} – індекс рентабельності у звітному періоді;

$D_{зр}$ – індекс витрат на заробітну плату основних робітників, що згодні на підвищення завдання та систему оплати праці "Оплата з ризиком";

$D_{нр}$ – індекс витрат на заробітну плату решти основних робітників;

$I_{в_{зр}}$ – індекс збільшення завдання основним робітникам, які дали на це згоду;

$I_{зтс}$ – індекс збільшення та зменшення розрахункової тарифної ставки;

$D_{ізв}$ – індекс інших змінних витрат;

$D_{фрч_{зр}}$ – індекс фонду робочого часу основних робітників, що згодні на підвищення завдання та систему оплати праці "Оплата з ризиком";

$D_{пв}$ – індекс постійних витрат.

Таким чином, розрахувавши приріст прибутку у плановому році, керівництво підприємства зможе зробити висновок про доцільність застосування системи оплати праці "Оплата з ризиком". Якщо цей показник більше нуля, то підприємство отримуватиме додатковий прибуток від випуску додаткової продукції, якщо ж приріст прибутку менше нуля, то підприємство нестиме збитки від випуску додаткової продукції.

Наведений підхід до оплати праці не має аналогів в Україні, але його доцільно впроваджувати для оплати праці працівників вітчизняних підприємств, бо відмова робітника від частки своєї заробітної плати заради отримання змоги заробити більше буде ефективно стимулювати його покращити продуктивність своєї праці та дасть можливість на власний розсуд (ураховуючи всі обставини: стан здоров'я, бажання та ін.) обирати чи не обирати більш напружений графік роботи. З іншого ж боку, підприємство працюватиме більш ритмічно, тобто планові показники будуть відповідати фактичним, та не втрачатиме гроші від невиконаних вчасно замовлень.

Наук. керівн. Потьомкін С. К.

Література: 1. Баран Р. Досвід закордонних країн у системі мотивації та стимулювання персоналу / Р. Баран // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 169–176.