

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ОПЛАТИ ЇХ ПРАЦІ

Анотація. Визначено фактори ефективності праці. Проведено аналіз особливостей праці робітників і службовців. Обґрунтовано необхідність використання різних підходів до матеріального стимулювання зазначених категорій працівників.

Аннотация. Определены факторы эффективности труда. Проведен анализ особенностей труда рабочих и служащих. Обоснована необходимость использования различных подходов к материальному стимулированию указанных категорий работников.

Annotation. The factors of labor effectiveness have been identified. Analysis of features of workers' and employees' labour has been made. The necessity of using different approaches to material incentives of the specified categories of workers has been substantiated.

Ключові слова: особливості праці, робітники, службовці, матеріальне стимулювання.

Ефективність праці залежить від ряду факторів. На думку деяких вчених, найбільш дієвим стимулом продуктивності праці є матеріальні чинники, у тому числі рівень заробітної плати [1, с. 132]. Таким чином, для керівників українських підприємств є дуже важливим вибір ефективних форм та систем оплати праці. Проте, оскільки існують різні категорії персоналу, праця яких суттєво відрізняється як за формою, так і за змістом, тому і матеріальне стимулювання різних категорій співробітників повинно мати свої особливості, чим й обумовлюється актуальність обраної теми дослідження. Вивченню особливостей матеріального стимулювання присвячені роботи таких авторів, як: Калина А. В., Сук Л. К., Богиня Д. П., Колот А. М., Рижа Т. В., Волгіна М. А., Гадзевич О. І., Подовалова Р. Я., а також В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Ф. Лютенс, Д. Макгрегор, Х. Хекгаузен та ін. Однак питання диференційованого підходу до матеріальної винагороди й досі залишаються актуальними.

Метою даної роботи є виявлення основних відмінностей праці робітників та службовців як основи диференційованих підходів до матеріального стимулювання даних категорій працівників.

Працівники підприємств поділяються на дві основні групи – робітники і службовці. Робітники – особи, які безпосередньо зайняті у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайняті ремонтом, переміщенням вантажу, перевезенням пасажирів та наданням матеріальних послуг [2]. Робітники діляться на основних та допоміжних. У групі службовців виділяють керівників, спеціалістів та інших службовців, тобто працівників нефізичної і розумової праці, які не беруть участі у процесі виробництва продукції.

У ході вибору форм оплати праці робітників і службовців необхідно враховувати її особливості. У працівника у процесі нарахування заробітної плати вибудовується пряма залежність між результатами праці і винагородою, яку він отримає за зроблену роботу. При цьому, будь-яке зниження інтенсивності праці безпосередньо завдає шкоди інтересам самого працівника [3].

Як тільки до критеріїв успішності результатів праці починають застосовуватися якісні вимоги – оплата праці починає входити в неминуче протиріччя з очікуваними від працівника результатами.

Ще однією негативною особливістю оплати праці робітників є ситуація, коли крім кількісних результатів праці необхідно виконувати додаткові роботи – прибирання робочого місця, технічне обслуговування обладнання, видалення виробничих відходів і т. д. Як правило, працівники ставляться до таких робіт як до "трудової повинності" і намагаються докладати мінімум зусиль під час їх виконання.

Роботодавець змушений докладати додаткових зусиль для контролю за якістю результатів праці робітника. Якщо до якості праці немає особливих вимог або якість "вбудовано в трудовий процес", тоді оплата є вкрай ефективним методом організації робіт. Але якщо трудовий процес є складним і вимагає крім кількісного результату, наприклад, технічного обслуговування обладнання, то застосування оплати праці для робітників є вкрай необачним з боку роботодавця [2].

Оплата праці службовців вимагає врахування виконання ними складної або різноманітної роботи. Це може стосуватися як ведення бухгалтерського обліку, так і обслуговування клієнтів. Неможливо прямо виміряти якість складеного фінансового звіту або дружелюбність стосовно відвідувачів [4]. У цих випадках зарплата фахівця гарантує, що його особисті якості та вміння, здатність кваліфіковано виконати роботу, спочатку враховані у трудовій угоді з ним.

Особливість праці службовців полягає у творчому, організаційному та дослідному характері діяльності. Наприклад, неможливо заздалегідь точно передбачити результати наукових досліджень і розробок або склад дій керівника в процесі реалізації, наприклад, проекту реструктуризації підприємства [5].

Порівняльний аналіз особливостей трудової діяльності робітників та службовців наведено

Порівняльний аналіз особливостей трудової діяльності робітників та службовців

№ п/п	Особливості трудової діяльності	Категорії працівників	
		Робітники	Службовці
1	Основний критерій трудової діяльності	кількісний	якісний
2	Категорії вимірювання	легко вимірювані	важко вимірювані
3	Розподіл праці	фізичний	розумовий
4	Предмет праці	матеріально-речовий об'єкт (сировинна і матеріали, п/ф)	інформація різного виду (усна у вигляді наказів, розпоряджень та письмова)
5	Характер трудових операцій	одноманітний	різноманітний
6	Залежність між кількістю праці та оплатою	пряма	непряма

Зазначені особливості трудової діяльності робітників і службовців відіграють суттєву роль в процесі матеріального стимулювання даних категорій працівників. Окрім наведених особливостей, на вибір найбільш оптимальних підходів до оплати праці різних категорій працівників впливає ще багато факторів, таких, як характер застосовуваного обладнання, особливості технологічного процесу, організація виробництва і праці, вимоги до якості продукції, використання трудових та матеріальних ресурсів тощо. Вибір відповідної системи оплати праці на підприємстві повинен відбуватися також і з урахуванням цих факторів, що може слугувати напрямом подальших досліджень.

Наук. керівн. Мартиненко М. В.

Література: 1. Калина А. В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'яненко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 3. Додонов О. В. Вдосконалення системи оплати праці як чинник підвищення конкурентоспроможності персоналу виробничих підприємств / О. В. Додонов // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спецвипуск до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 55–64. 4. Батіщев В. Форми і системи оплати праці: нелегкий вибір / В. Батіщев // Оплата праці та інші виплати працівників. – 2005. – № 5. – С. 139–145. 5. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах / О. А. Харун // Вісник ХНУ. – 2006. – № 1. – Т. 2. – С. 84–87.