УДК 331.1

Бочарова Н.О.,

к.е.н., доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет

СТРАТЕГІЯ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ (АЛЬТЕРНАТИВНИХ) СИСТЕМ ОПЛАТИ

**Анотація.** В статті розглянута стратегія створення ефективних систем оплати праці.

**Постановка проблеми.** У Загальнодержавній Програмі соціального розвитку села на період до 2011 року та Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 року [ 18, 10 ] зазначається, що до найгостріших соціально-економічних проблем сільської місцевості належать:

безробіття і низький рівень доходів сільського населення,

відсутність гідної системи мотивації до роботи,

трудова міграція;

занепад соціальної інфраструктури;

поглиблення демографічної кризи;

обезлюднення і відмирання сіл.

Однак, є зрозумілим, що найболючішим, найгострішим ключовим питанням з означених є усунення наявних негараздів у системі організації та стимулювання сільської праці. В умовах сьогодення через відсутність прямої  залежності  розміру  премії  від конкретних результатів роботи, заробітна плата майже   перестала  виконувати  свою головну функцію – стимулюючу. Відсутність науково обґрунтованої системи мотивації, а також виважених критеріїв оцінки роботи працівників призвели до "зрівнялівки" в системі преміювання. Саме тому чинне місце у працях багатьох сучасних вчених науковців щодо підвищення ефективності функціонування підприємств аграрного сектору економіки надано аналізу особливостей сучасного стану стимулювання праці селянства, адже саме гідна система грошової винагороди є головним важелем активізації як людського ресурсу, так і агровиробництва в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливим для сучасного періоду становлення ринкових відносин в Україні є розгляд стратегічних напрямів вдосконалення діючих підходів до організації заробітної плати. В умовах сьогодення в цьому спрямуванні працюють такі видатні науковці, як Д. П. Богиня, В. С. Вітвицький, В. С. Дєсперов, О. А. Колот, П. Т. Саблук та інші. Однак, через невпинний розвиток економічних процесів потреба у постійному пошуці нових зухвалих підходів до організації стимулювання праці невжухає.

**Мета статті.** Метою написання даної статті є обґрунтування стратегії створення ефективного механізму стимулювання праці.

Основний матеріал дослідження. В сенсі діючої Національної програми соціально економічного розвитку сільських територій і сільського господарства нами пропонується вдатись до радикальних змін в системі оплати праці, зокрема на засадах використання гнучких систем стимулювання.

Почнемо з перегляду базових принципів самого підходу до вирішення проблем щодо того як та яким чином має оплачуватись людська праця в аграрному виробництві України за умов сьогодення. А саме:

1. Прийшов час забезпечити тісний зв'язок між рівнем зарплати, продуктивністю і ефективністю. Лише в цьому випадку працівник відчуватиме досить сильні стимул-реакції для підвищення ефективності своєї роботи і будуть створені умови для стабілізації витрат на робочу силу.
2. Доля змінних і стабільних виплат повинна мінятися і залежати від продуктивності і прибутковості. Кожен працівник повинен мати можливість отримувати вищу зарплату залежно від результативності своєї праці. Премії повинні виплачуватися не лише керівництву компаній.
3. Підприємства і профспілки не повинні використовувати при визначенні величини зарплати зовнішні по відношенню до фірми чинники, такі, наприклад, як вартість життя або ситуація в галузі.
4. Система оплати праці повинна створюватися так, щоб забезпечити об'єднання, а не відокремлення працівників в рамках фірми, стимулювати співпрацю, а не конфлікти між працівниками.

В цьому сенсі нами пропонуються докорінні зміни підходу до створення систем оплати праці в сенсі розкриття її стимулюючого спрямування.

Пропозиція складається з п'яти пунктів згідно елементного складу заробітної плати. Перші два стосуються фіксованої, або постійною, частини зарплати; останні три – змінної частини заробітку.

Всі пропозиції носять концептуальний характер, а деталі можуть змінюватися залежно від специфіки кожної конкретної організації, адже ми пропонуємо зміну підходу до створення саме альтернативних систем оплати праці стимулюючого типу.

Постійна частина заробітної плати - це базова зарплата. Її розмір має бути достатнім для того, щоб залучити та утримати кваліфікованих працівників. При цьому базова ставка має складати не більш 70 -90% тієї суми заробітку, яку працівник здатен отримати в принципі. Звісно, мова не йде про скорочення заробітку на 10 - 30%. Необхідно переходити до гнучкої системи оплати, при якій фіксована зарплата складатиме відносно невелику частину загального заробітку.

Збільшення фіксованої частини заробітку має бути безпосередньо пов’язаним і залежним із підвищенням продуктивності праці на рівні групи або організації в цілому. Тобто зростання зарплати необхідно зв'язати з продуктивністю і ефективністю, які залежать від внутрішніх чинників.

Змінна частина зарплати - це участь в прибутках. Системи участі в прибутках, які можуть мати безліч варіацій, повинні поширюватися на всіх працівників підприємств і залежати від прибутковості підприємства в цілому або окремих його підрозділів. При цьому слід враховувати, що збільшення прибутку може значною мірою залежати від ринкових чинників і мати короткостроковий характер. Тому показник прибутковості не завжди є найкращою основою для збільшення зарплати. А система участі в прибутках має на увазі також участь в ризику потерпіти збитки, оскільки на підприємство діє безліч зовнішніх, непіддатливих контролю чинників. Таким чином, якщо працівники компанії хочуть брати участь в прибутках, то вони мають також бути готовими розділити і ризик зазнати збитків.

Оскільки система розподілу доходів стимулює працівників підвищувати ефективність свого підрозділу (підприємства, відділення тощо), то в ідеальному варіанті всі працівники без винятку мають бути залучені у відповідну програму.

У невеликих підприємствах доцільно застосовувати або програму участі в прибутках, або програму розподілу доходів. Крупні підприємства можуть використовувати обидві ці системи. Наприклад, на рівні підприємства або відділення - систему участі в прибутках, а на рівні відділів і так далі - систему розподілу доходів.

Практика показує, що використання таких гнучких систем участі дозволяє значно підвищити рівень оплати праці при одночасному збільшенні продуктивності і прибутковості.

Передбачимо імовірність того, що країна вступить в новий період галопуючої інфляції. В цьому випадку комбінації фіксованих і гнучких систем оплати праці може виявитися недостатньо.

Тому, саме в сенсі діючої Національної програми соціально економічного розвитку сільських територій і сільського господарства ми пропонуємо вдатись до механізму коректування вартості життя. При цьому механізм коректування вартості життя не має бути складовою частиною системи оплати праці.

Виплати, що корегують, повинні видаватися щорік - раз на квартал або щомісячно. Їх величина повинна розраховуватися, виходячи з рівня інфляції. Вони не можуть бути частиною фіксованої зарплати, яка збільшується лише при збільшенні продуктивності.

Поряд з системою участі в прибутках і доходах розвинені західні компанії використовують і інші механізми оплати праці і преміювання, які, хоча і базуються на цих системах, але мають і ряд відмінностей. Зокрема, в країнах ЄС найбільш широкого поширення набувають такі форми оплати, як доплати за підвищення кваліфікації і стаж роботи, оплата без почасових ставок, продаж працівникам акцій компанії, і ряд інших.

На приклад, розглянемо підхід до встановлення розміру заробітної плати, що будується на методі «кривих досвіду». Розмір оплати праці розглядається як функція від стажу роботи, досвіду і кваліфікації працюючого. За цієї системи початковий рівень заробітної плати спеціаліста встановлювався згідно з його кваліфікацією на момент найму; коли ж він набував нових знань і навичок — зарплата підвищується.

Як стверджують прибічники цієї системи, такий підхід до формування заробітної плати дає змогу розширити сферу діяльності команд, посилити гнучкість (оскільки одна й та сама особа здібна виконувати різні функції) і знизити загальні витрати на робочу силу.

Крім того, подібні програми є стимулом для працівників, які « тупцюють на одному місці». Додаткові виплати, премії і пільги максимально орієнтовані на активізацію творчої діяльності працівників та на кінцеві результати інноваційного процесу.

Поряд з прямими виплатами і методами матеріального стимулювання останніми роками в практиці багатьох передових компаній світу широкого поширення набувають всілякі форми морального стимулювання, наприклад за раціоналізаторську діяльність.

**Висновки та пропозиції.** Зрозуміло, що в умовах українських реалій сьогодення для стимулювання підвищення ефективності і продуктивності необхідно міняти не лише систему оплати праці, але і сам підхід до її формування. Цей новий підхід включає нові ідеї про необхідність розділення відповідальності, гнучкість, участі в прибутках, стимулювання бажання підвищувати ефективність своєї роботи і роботи підприємства цілому, це і є основні постулати концепції переходу до альтернативних систем оплати праці.

**Аннотация.** В статье рассмотрена стратегия образования еффективных сисем оплаты труда.

**Summary.** Тhe article the considered strategy of creation of the effective systems of payment of labour.

**Література:**

1. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015// Режим доступа// <http://www.minagro.gov.ua/page/?5082>

2. Загальнодержавна Програма соціального розвитку села на період до 2011 року // Режим доступа// http://www. kmu.gov.ua/ control/uk/ publish/popup\_ article?art\_id=947894&cat\_id=826959

3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997.