

УДК 331.215.1:338.2
UDC 331.215.1:338.2

ПРОБЛЕМА ВІДСУТНОСТІ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ
СУЧАСНИМИ АВТОТРАНСПОРТНИМИ КОМПАНІЯМИ

Бондар Н.М., доктор економічних наук, Національний транспортний університет, Київ,
Україна
Бобровник Д.О., Національний транспортний університет, Київ, Україна

THE PROBLEM OF ABSENCE JUST REMUNERATION OF LABOUR IS IN CONTEXT OF
MANAGEMENT MODERN MOTOR TRANSPORT COMPANIES

Bondar N.M., Doctor of Economic Sciences, National Transport University, Kyiv, Ukraine.
Bobrovnyk D.O., National Transport University, Kyiv, Ukraine

ПРОБЛЕМА ОТСУТСТВИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ
УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ АВТОТРАНСПОРТНЫМИ КОМПАНИЯМИ

Бондарь Н.Н., доктор экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев,
Украина
Бобровник Д.А., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Питання прозорості та справедливості грошового оцінювання праці на підприємствах є відкритим вже не одне десятиліття, відповідно рівень недовіри найманих працівників своїм або потенційним роботодавцям зростає з кожним роком. Підприємства автомобільного транспорту не є виключенням такої тенденції. У сучасних умовах основними чинниками конкурентоспроможності будь-якої організації стали: забезпеченість кваліфікованою робочою силою, ступінь її мотивації; організаційні методи і форми роботи, що визначають ефективність використання персоналу.

На ефективність функціонування як автотранспортних, так й інших компаній головним чином впливає їх персонал, а саме його продуктивність, результативність та бажання працювати й досягати успіху. Але як цього досягнути, якщо мотивованість і самовіддача значно перевищують рівень оцінювання витрачених сил, часу, незважаючи на результати та обіцяну винагороду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори, виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Дослідженням деяких елементів проблеми оплати праці займалися Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Е., Марченко Д. Н., Івахненко С. А., Соломенко І. М. та інші. Вони розглядали управління трудовими ресурсами на підприємствах, їх автоматизацію, але в загальному розрізі бізнесу. В даному випадку, мова йде про підприємства автомобільного вантажного транспорту, враховуючи постійні коливання та зміни на ринку, конкуренцію, а також стан економіки в цілому.

Постановка завдання. Ціллю статті є дослідження сучасної практики оплати праці на вантажних автомобільних підприємствах та розроблення пропозицій щодо інструментів вирішення конфлікту інтересів працівників та власників підприємств.

Виклад основного матеріалу. Перехід до ринкових методів господарювання потребує адекватних змін у структурі розподільчих відносин, приборкання стихії неконтрольованого сектора "тіньової" економіки та відновлення визначальної ролі заробітної плати у формуванні грошових прибутків працездатного населення. Реально відчутний результат у процесі відновлення організованості та порядку в галузі оплати праці може бути досягнутим лише за умови наукового обґрунтування чинних норм і нормативів розподілу вартості, що створюється, формування режиму максимального сприяння виробничо-підприємницькій діяльності. Важливий вплив на сталість розвитку матеріального виробництва чинить характер сформованих у державі суспільних відносин і загальне визнання праці як пануючого виду людської діяльності [1].

Саме поняття "заробітна плата" в загальному вигляді - винагорода працівників за їх працю у грошовій формі та в розмірі, який раніше обговорений або зазначений в контракті. Але, як показує практика, часто фактичний розмір такої винагороди не відповідає очікуваному.

Отже, з одного боку, заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить. З іншого боку, стосовно роботодавця заробітна плата є платою за куплений ресурс праці, що використовується ним як один з чинників виробництва і є одним з елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений продати свою працю за найвищою ціною, а роботодавець прагне купити цей ресурс якомога дешевше. Таким чином зароджується конфлікт інтересів між роботодавцем та працівником.

Ринок автомобільних вантажних перевезень в Україні, на жаль, є дуже нестабільним, плаваючим та потерпає від різного роду ударів як ззовні, так і з середини країни. Але, не дивлячись на це, транспортних компаній стає все більше, у свою чергу, конкуренція на ринку зростає, а підприємства намагаються пристосовуватися до таких змін, постійно вдосконалюючи свою систему управління, розробку ефективних оперативних планів, оптимізують витрати та вимагають від працівників найбільшої віддачі, максимальної ефективності, що впливає і на контекст вимог до робітників при прийомі на роботу та в подальшій діяльності. Не завжди працівники можуть відповідати повному списку таких вимог і для роботодавців, які хочуть економити більше коштів, розгортається поле для маніпуляцій над найманими.

На думку багатьох експертів, повністю прямо впливати на те, щоб всі працівники транспортних компаній отримували прозору заробітну плату практично не можливо, адже більшість таких підприємств є приватними організаціями і здійснюють найм деяких категорій працівників не офіційно. Це можуть бути сезонні роботи, тобто періоди, на які виникає найбільший об'єм вантажних перевезень і компаніям вигідніше наймати тимчасовий штат для такої роботи (водіїв, логістів, експедиторів); також це може бути робота з великими клієнтами (вантажовідправниками, вантажоодержувачами, перевізниками, в залежності від напрямку діяльності підприємства), але з імовірністю того, що така співпраця не буде на постійній основі або з підписанням контракту на певний короткий проміжок часу. І таких прикладів можна наводити дуже багато, а суть залишиться та сама. Звичайно, їх можна розглянути й з іншого боку, тобто роботодавець в своїх же інтересах приймає на роботу таку робочу силу і має забезпечувати належний рівень оплати праці. Але було зазначено, що в більшості випадків, найм відбувається не офіційно, не задокументовано і якщо в результаті виникають конфлікти між двома сторонами - працівник виявляється незахищеним, тобто в принципі не має права вимагати того, що просто було визначено словесною угодою, яку ніхто не зможе підтвердити.

Безумовно, роботодавець може компенсувати якусь суму, але вона, зазвичай, не влаштовує працівника. Ось тут і відсутня справедливість оплати праці. Людина просто не отримує винагороду, ту вигоду, заради якої вона працювала і це втрачений час, сили, бажання працювати далі і довіра компаніям. Плинність кадрів на всіх підприємствах суттєва. Не можна сказати, що даний фактор дуже негативно впливає на діяльність компаній, основний вплив йде на самих працівників.

Справедлива зарплата (англ. fair wage) - рівень оплати за виконану роботу, що відображає справжнє значення роботи і пропорційний роздрібній ціні за виріб. Формула справедливої оплати праці проста: працівник одержує велику зарплату тоді, коли він заробляє великі гроші для свого підприємства [2].

Для транспортних компаній і не тільки головне джерело прибутку – клієнти. Відповідно, чим більше їх буде, тим вищі прибутки. Залучення клієнтів покладається на працівників: управлінців, менеджерів з продажів, логістів тощо. Але в наш час розробляється багато інформаційних систем CRM (Customer Relationship Management), які дозволяють нехтувати людським капіталом. Вони являють собою прикладне програмне забезпечення для організацій, призначене для автоматизації стратегій взаємодії із замовниками (клієнтами), зокрема, для підвищення рівня продажів, оптимізації маркетингу і поліпшення обслуговування клієнтів шляхом збереження інформації про клієнтів і історію взаємовідносин з ними, встановлення і поліпшення бізнес-процесів і подальшого аналізу результатів. Звичайно, керує, змінює та оновлює таку систему людина, але без прив'язки до конкретного працівника. Тобто система так само ефективно працює і є доступною, незважаючи на те, хто нею керує.

Але як щодо живого спілкування з клієнтами, прямих переговорів та зустрічей? Навіть в цьому випадку можна сказати, що інформаційна система не є повністю заміником людської праці.

Декілька років назад була створена "Т-система ЕК-100", яка займала важливе місце в процесі нарахування заробітної плати працівникам на підприємстві. На багатьох сучасних підприємствах, де практично всі процеси автоматизовані, питання розподілу результатів праці залишається практично не вирішеним. Здавалося б, все просто, потрібно дотримуватися справедливого принципу, що зарплата кожного працівника повинна залежати від результатів роботи всього підприємства. Однак оплата праці - найважливіша управлінська проблема. Вирішити проблему можна лише за умови, що схема оплати праці для кожного працівника була правильно складена із самого початку. Вважалося, що при використанні інструмента управління працею – програми "Т - системи ЕК 100" - керівникові вже не здаватиметься, що він віддає більше, ніж одержує. Винагорода за працю мала прямо залежати від результатів усього колективу. "Т-система" розроблялась для мотивації праці персоналу підприємства і дозволяла зробити залежною заробітну плату всіх працівників від кінцевих результатів і прибутку підприємства. Справедливий розподіл фонду оплати праці повинна була забезпечувати гнучка, з пайовою участю в прибутку, форма оплати праці "Єдиний контракт". Вона зробила б кожного працівника зацікавленим у кінцевих результатах і прибутку, участь у якому беруть усі працівники, незалежно від наявності акцій. У програмі "Т-система ЕК-100" автоматично формується і розподіляє дохід усім працівникам підприємства з урахуванням особистого трудового внеску, частки в кінцевому результаті, частки в прибутку тощо. [2]

Ця програма не є досконалою та має ряд певних недоліків, не враховуючи те, що для сучасних автотранспортних компаній вона є застарілою. На скільки мені відомо, прикладів використання такої системи на транспортних підприємствах нема, тому розглядати її як окремий інструмент управління розподілом заробітної плати не варто взагалі.

Узагальнюючи все вище сказане, можна визначити, що вирішення ситуації ліквідації несправедливості оплати праці повинне формуватися на верхніх щаблях організаційної структури, безпосередньо вищим керівництвом. Для менеджерів організація ефективної роботи персоналу та його справедлива оцінка має бути пріоритетною та базуватися на принципах корпоративної культури та кадрової політики, які, в свою чергу, повинні чітко формулюватися та в обов'язковому порядку доноситись до відома працівників аби уникнути подальших непорозумінь. Зародження такої лояльності та справедливості має виникати на рівні соціальної захищеності персоналу та прагнення досягати успіхів в діяльності компаній.

Рівень конкурентоспроможності компанії не в останню чергу залежить від людей, які в ній працюють. Це той каркас, скелет, який повинен впевнено підтримувати та розвивати свою компанію, створювати привабливий імідж в порівнянні з компаніями-конкурентами, розширювати горизонти на ринку, збільшувати прибутки та клієнтську базу, а це залежить від того як ефективно буде використовуватись праця. Ефективність трудової діяльності залежить від багатьох факторів: задоволеність роботою, самою компанією, менеджментом, умовами праці, атмосферою в колективі, чітко сформульована та впроваджена система мотивації, винагорода за працю або її справедлива вартісна оцінка.

Як вже зазначалось, в першу чергу, справедливість оплати праці залежить від керівників компаній, які повинні закладати в корпоративну культуру основні фактори формування трудового потенціалу транспортних фірм. Трудовий потенціал компанії – це один з найбільш важливих її ресурсів для досягнення поставлених цілей та головної мети. Якщо працівники не хочуть знаходитись на підприємствах, де їхню роботу не цінують, нехтують потребами, де відсутня певна чесність, то компанія втрачає свої складові конкурентної позиції, отримує негативні відгуки та стає менш привабливою як для працівників, так і для клієнтів в цілому.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, одним із ключових елементів трудового потенціалу компанії є формування справедливої, правильної та адекватної кадрової політики. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Вона повинна містити поряд з основними положеннями принципів управління персоналом, чітко сформульовані положення щодо справедливої оцінки діяльності працівників, ставлення до них вищого керівництва, захист інтересів та основні обов'язки в разі виникнення протиріч.

Транспортні компанії поки що тримаються на такому ресурсі, як робоча сила і тому менеджери мають перейматися питаннями кадрової політики, умов праці, забезпеченості працівників необхідними матеріалами та інформацією, а також справедливо нагороджувати підлеглих за їх роботу для подальшої мотивації та ефективної діяльності для досягнення мети організації.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Адамчук В.В. Учебник для вузов: Экономика и социология труда / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 72 с.
2. Економічні науки / 7.Облік і аудит: Автоматизація бухгалтерського обліку і використання Т-системи в процесі нарахування заробітної плати [Електронний ресурс] / Шевчук Л.П., Ліщук С.А., Черниш Я.В. – 2010. – Режим доступу:
http://www.rusnauka.com/1_KAND_2010/Economics/7_57491.doc.htm.

REFERENCES

1. Adamchuk V.V. Textbook for institutions of higher learning: Economy and sociology of labour / Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokina M.E. – M.: UNITY, 2000. – 72 p.
2. Economic sciences / Account and audit: Automation of record-keeping and use of the T-system are in the process of extra charge of salary [Electronic resource] / Shevchuk L.P., Lischuk S.A., Chernysh Y.V. – 2010. - Access: http://www.rusnauka.com/1_KAND_2010/Economics/7_57491.doc.htm.

РЕФЕРАТ

Бондар Н.М. Проблема відсутності справедливої оплати праці в контексті управління сучасними автотранспортними компаніями / Н.М. Бондар, Д.О. Бобровник // Економіка та управління на транспорті. – К.: НТУ, 2016. – Вип. 3.

Стаття присвячена обґрунтуванню проблеми відсутності справедливої оплати праці в сучасних умовах управління вантажними автомобільними підприємствами.

Об'єкт дослідження – процес оцінювання праці на сучасних автотранспортних підприємствах.

Ціль статті – дослідження сучасної практики оплати праці на вантажних автомобільних підприємствах та розроблення пропозицій щодо інструментів вирішення конфлікту інтересів працівників та власників підприємств.

Методи дослідження – теоретичне узагальнення та системний аналіз практики оплати праці та управління транспортними компаніями.

Ефективність та прибутковість вантажних автомобільних підприємств багато в чому залежить від їх персоналу, а саме від продуктивності людської праці. В статті виділено відсутність справедливості оплати праці на автотранспортних підприємствах, як актуальну проблему на шляху ефективного управління та досягнення мети компаній. Відображено як дана ситуація впливає на загальний стан підприємств та мотивованість робочої сили. А також запропоновано можливі шляхи вирішення та перспективи подальшого вивчення цього питання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: СПРАВЕДЛИВА ЗАРПЛАТА, УПРАВЛІННЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, РОБОЧА СИЛА, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, КАДРОВА ПОЛІТИКА.

ABSTRACT

Bondar N.M., Bobrovnyk D.O. The problem of absence just remuneration of labour is in context of management modern motor transport companies. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2016. Vol. 3.

The article is devoted to the ground the problem of absence just remuneration of labour in the modern terms of management freight motor-car enterprises.

The object of study – the process of evaluation of labour is on modern motor transport enterprises.

Aim of the article – research of modern practice remuneration of labour on freight motor-car enterprises and development suggestions is in relation to the instruments about permission conflict of interests between workers and proprietors of enterprises.

Research methods – theoretical generalization and analysis remuneration of labour and management transport companies.

Efficiency and profitability of freight motor-car enterprises in a great deal depend on their staff, namely on the productivity of human labor. The article highlighted the remuneration of labour on motor transport enterprises as actual problem on the way to the effective management and the goal of companies. Showing how this situation influence the general state enterprises and motivated of labour force. And also proposed possible ways of decision and prospects for further study of this question.

KEYWORDS: JUST SALARY, MANAGEMENT, EFFICIENCY, LABOUR FORCE, EMPLOYMENT POTENTIAL, PERSONNEL POLICY.

РЕФЕРАТ

Бондарь Н.Н. Проблема отсутствия справедливости оплаты труда в контексте управления современными автотранспортными компаниями / Н.Н. Бондарь, Д.А. Бобровник // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2016. – Вып. 3.

Статья посвящена обоснованию проблемы отсутствия справедливой оплаты труда в современных условиях управления грузовыми автомобильными предприятиями.

Объект исследования – процесс оценивания труда на современных автотранспортных предприятиях.

Цель статьи – исследование современной практики оплаты труда на грузовых автомобильных предприятиях и разработка предложений относительно инструментов решения конфликта интересов работников и владельцев предприятий.

Методы исследования – теоретическое обобщение и системный анализ оплаты труда, а также управление транспортными компаниями.

Эффективность и прибыльность грузовых автомобильных предприятий во многом зависит от их персонала, а именно от продуктивности человеческого труда. В статье выделено отсутствие справедливости оплаты труда на автотранспортных предприятиях, как актуальную проблему на пути эффективного управления и достижения целей компаний. Отображено как данная ситуация влияет на общее состояние предприятий и мотивацию рабочей силы. А также предложено возможные пути решения и перспективы дальнейшего изучения этого вопроса.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: СПРАВЕДЛИВАЯ ЗАРПЛАТА, УПРАВЛЕНИЕ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, РАБОЧАЯ СИЛА, ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА.

АВТОРИ:

Бондарь Наталья Николаевна, доктор экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, декан факультета экономики и права, e-mail: Ruta2000@ukr.net, тел. +380667192340, Украина, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 207.

Бобровник Диана Александровна, Национальный транспортный университет, студент факультета менеджмента, логистики и туризма, кафедра менеджмента, e-mail: diana_bobrovnyk@ukr.net, тел. +380632540480, Украина, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1.

AUTHOR:

Bondar Nataliia N., Ph.D., Economics (Dr.), associate professor, National Transport University, dean, faculty of Economics and Law, e-mail: Ruta2000@ukr.net, тел. +380667192340, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 207.

Bobrovnyk D.O., National Transport University, student, faculty of Management, Logistics and Tourism, department of Management, e-mail: diana_bobrovnyk@ukr.net, тел. +380632540480, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1.

АВТОРЫ:

Бондарь Наталья Николаевна, доктор экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, декан факультета экономики и права, e-mail: Ruta2000@ukr.net, тел. +380667192340, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 207.

Бобровник Диана Александровна, Национальный транспортный университет, студент факультета менеджмента, логистики и туризма, кафедра менеджмента, e-mail: diana_bobrovnyk@ukr.net, тел. +380632540480, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бідняк М.Н., доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Національний транспортний університет, Київ, Україна.

Малиш Н.А., доктор наук з державного управління, професор кафедри управління національним господарством та економічної політики, Національна академія державного управління при Президенті України, Київ, Україна.

REVIEWER:

Bidniak M.N., Dr. Sc. (engineering), professor, head, department of Management, National Transport University, Kiev, Ukraine.

Malysh N.A., Dr. Sc. in Public Administration, professor, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kiev, Ukraine.