

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Коба А.А., Національний транспортний університет, Київ, Україна, koba-artem@ukr.net, orcid.org/0000-0002-6279-0074

ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF THE FORMATION OF THE WORK PAYMENT SYSTEM IN ENTERPRISES

Koba A., National Transport University, Kyiv, Ukraine, koba-artem@ukr.net, orcid.org/0000-0002-6279-0074

Постановка проблеми. Розроблення ефективних методів мотивації персоналу є одним із найважливіших завдань в сучасних умовах господарювання. Динамічні процеси у зовнішньому середовищі, нові виклики сьогодення вимагають безперервності вдосконалення системи мотивації працівників. В результаті трансформацій середовища виникають як нові потреби, так і нові знання та способи задоволення цих потреб. Саме тому дослідження проблем застосування новітніх підходів щодо вибору методів мотивації персоналу, а особливо оплати праці як основного її елементу, набирає все більшого значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українська модель управління оплатою праці спрямовується на формування відносин між підприємствами та найманими працівниками на основі принципів соціальної відповідальності та компромісу, результатом якої повинна бути економічна ефективність для обох сторін трудових відносин. Про це свідчать результати досліджень вітчизняних науковців [1,2,3]. Висока вартість робочої сили в такому випадку буде наслідком господарської діяльності і формуватиметься на основі саморегулювання ринку, а не державного управління.

Наприклад, А.Колот зазначає, що «новий якісний рівень матеріальних чинників виробництва стимулює появу людини нової якості. Не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток машини, а вільної людини, всебічно розвиненої як фізично, так і розумово, яка користується благами виробництва, глибоко зацікавлена у його розвитку» [4].

Однак, на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні характерною рисою є зниження витрат на оплату праці до мінімального рівня. Тому, дослідження механізму формування оплати праці і напрацювання сучасних підходів щодо його вдосконалення є актуальним і своєчасним.

Метою даної наукової статті є узагальнення сучасних тенденцій розвитку системи оплати праці в аспекті її організаційно-економічного забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Постійне вдосконалення системи стимулювання персоналу є ключовим аспектом успішного управління та розвитку кожного підприємства. Ефективне заохочування працівників дозволяє підтримувати високий рівень мотивації, забезпечуючи швидке адаптування до непередбачуваних змін зовнішнього середовища.

Основою системи мотивації є оплата праці. Система оплати праці – це сукупність всіх складників елементів оплати праці та чинників впливу на неї, що перебувають в тісному взаємозв'язку та взаємодії між собою і забезпечують ефективне її функціонування на всіх рівнях.

Формування системи оплати праці відбувається одночасно на мікро- та макрорівнях, що свідчить про його складність і необхідність узгодження впливу великої кількості чинників. Враховуючи це, механізм формування оплати праці охоплює:

1. Мету – висока ефективність діяльності.
2. Завдання – відтворення сил працівників, підтримання купівельноспроможного попиту, висока конкурентоспроможність персоналу, ефективне стимулювання високопродуктивної діяльності працівників
3. Принципи формування оплати праці
4. Функції оплати праці (відтворювальна, стимулююча, регулювальна, соціальна, адаптивна).
5. Підсистему ринкового регулювання:
 - соціально-економічний розвиток держави та окремих галузей економіки,
 - співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці та ін.;
6. Підсистему неринкового регулювання, до якої належать такі структурні елементи:

– державне регулювання (законодавча діяльність та державна політика в галузі оплати праці, встановлення мінімальних соціальних стандартів, податкове навантаження на доходи фізичних осіб, індексація доходів тощо);

– колективно-договірне регулювання (генеральні угоди між профспілками, роботодавцями та урядом, галузеві та регіональні угоди, а також, безпосередньо, колективні договори на підприємствах);

– індивідуальне визначення заробітної плати (форми і системи заробітної плати, нормування праці, тарифна сітка, кваліфікаційні вимоги до виконуваної роботи, її зміст та інтенсивність, фондоозброєність підприємства, рентабельність підприємства, його політика в сфері заробітної плати і т.д.)

Кожна підсистема механізму є відносно самостійною і може визначати умови оплати праці на засадах певної автономії, але при цьому вони взаємодіють та визначають тенденції розвитку решти елементів.

Визначальну роль у процесі формування та регулювання заробітної плати відіграє держава. Адже саме вона впливає на розвиток подій на ринку:

– по-перше, проводячи законодавчу діяльність, яка впливає не лише на розвиток ринку праці;

– по-друге, регулюючи кількість осіб, які здобувають освіту шляхом надання державного замовлення закладам вищої освіти;

– по-третє, встановлюючи розмір соціальних стандартів, від яких залежить рівень заробітної плати та ін.

Проведення соціальної політики в Україні відбувається із використанням недосконалих методів, що спричиняє проблеми в процесі формування оплати праці на рівні підприємства. Наприклад, формування набору продуктів для споживчого кошика відбувається раз в п'ять років, а його вартість калькулюється без урахування відмінностей цін за регіонами та галузевої зайнятості населення. Тому, в процесі реформування механізму формування оплати праці на державному рівні, має стати вдосконалення системи визначення соціальних стандартів.

Також важливою функцією держави є встановлення розміру соціальних стандартів. Прийнято вважати, що мінімальна заробітна плата захищає працівників від невиправданого заниження розміру трудового доходу. Тобто є своєрідною межею, нижче від якої не можна встановлювати розмір оплати праці або іншими словами є інструментом у боротьбі проти бідності. Такою функцією наділена мінімальна заробітна плата в Україні та у всіх країнах, що розвиваються. Однак в промислово розвинених країнах вона є засобом макроекономічного регулювання заробітної плати. У цьому випадку її розмір повинен перевищувати розмір середньої заробітної плати на 50% і більше. Також за методом формування мінімальна заробітна плата країни поділяються на ті, в яких її розмір встановлюється на національному рівні шляхом законодавчого закріплення та країни, в яких мінімальна заробітна плата встановлюється методом укладання угод, як результат проведення переговорів з різними секторами економіки (слід зауважити, що результати переговорів можуть розповсюджуватися на підприємства, які не брали участі в переговорах або не підписали відповідних угод або можуть не бути обов'язковими до виконання в такому випадку) або укладання угод на рівні підприємств.

Важливим етапом формування мінімальна заробітна плата, який відсутній в Україні, є диференціація її розміру залежно від особливостей функціонування галузі та професійного рівня. Проведення індексації доходів та фіскальної політики є засобом регулювання розміру оплати праці, що впливає на її купівельну спроможність.

Державну політику в сфері оплати праці в Україні можна вважати дуже обачливою (особливо стосовно підприємств державної форми власності та державних установ та організацій). Це є наслідком функціонування планової економіки, коли видатки були заплановані та жорстко контролювались з метою економії [5].

Тому, виникає потреба реформувати політику регулювання оплати праці в бік лібералізації, що зумовлює розвиток економіки та світових інтеграційних процесів з метою підвищення конкурентоспроможності як окремої галузі, так і персоналу.

Важливим елементом у системі неринкового регулювання є система та форми оплати праці, які діють на підприємстві. Класифікація систем оплати праці – групування систем оплати праці за певними класифікаційними ознаками, за допомогою яких можна зробити судження про їх властивості.

У працях науковців, коло інтересів яких охоплює це питання, пропонується класифікація за різними ознаками [6,7,8,9 та ін.], але зміни сучасності вимагають її розвитку. Тому, узагальнюючи і доповнюючи існуючі підходи, представимо класифікацію систем оплати праці у табл. 1.

Таблиця 1 – Класифікація систем оплати праці
Table 1 – Classification of payment systems

Класифікаційна ознака	Види систем оплати праці
Характер розподілу фонду праці	Тарифна, безтарифна, змішана
Характер впливу працівника на результат праці	Пряма, непряма
Кількість показників	Однофакторна, багатофакторна
Спосіб оцінювання кількості праці	Відрядна, погодинна, комбінована
Зростання оплати праці	Пропорційна, прогресивна, регресивна
Цільове призначення	Заохочувальна, гарантійна, примусова
Форма оцінювання результатів праці	Індивідуальна, колективна
Ступінь прогресивності	Традиційна, інноваційна

На сучасному етапі розвитку підприємства мають автономію під час вибору форм і систем оплати праці. Однак існує низка чинників, які впливають на вибір підприємства тієї чи іншої системи оплати праці. Їх об'єднують у зовнішні та внутрішні.

До першої групи належать: стан на ринку праці, соціально-економічна ситуація в країні, нормативно-правова база, державна політика, політика доходів підприємств-конкурентів у сфері оплати праці.

Друга група поділяється на дві підгрупи, а саме – об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивні об'єднують форму власності, форму організації праці, види діяльності підприємства та етапи його розвитку, особливості виробництва, обсяг трудового потенціалу, стан нормування праці та ін.

До підгрупи суб'єктивних чинників належать навички та наявні традиції, причетність до справ підприємства, консерватизм мислення, морально-психологічний клімат.

Таким чином, на формування оплати праці впливає багато чинників, оскільки процеси, що відбуваються в національній і міжнародній економічній системі обов'язково прямо чи опосередковано впливають на неї і нехтування ними не дасть змоги розробити чіткі рекомендації щодо вдосконалення традиційної системи та усунення її недоліків.

Висновки. Отже, методичні засади формування системи оплати праці на підприємстві є важливим процесом, що впливає на ефективність його діяльності шляхом формування витрат, створення заохочення до праці в працівників, оскільки є не лише джерелом відтворення фізичних сил, але й дієвим інструментом економічного розвитку кожного суб'єкту господарювання і національної економіки в цілому.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Трансформація соціально-трудої сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Ю. С. Залознова, О. О. Хандій, Н. А. Азьмук, Я. В. Остафійчук, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, І. М. Новак, А. Д. Шастун, О. Ю. Касперович, О. В. Іщенко, Я. Є. Красуліна, Л. П. Амелічева, В. В. Компанієць; НАН Укр аїни, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.
2. Колот А. Вирішення соціально-трудоих конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*, 2023, (49).
3. Луценко О.Є. Інноваційні системи оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Випуск 70, 2022 –С.231-236
4. Колот А.М. Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.:КНЕУ, 2017.-230 с.
5. Синяєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні: Монографія. Запоріжжя, 2019. 250с.
6. Болахівський О.Д., Лаврук І.Г., Мельник О.І. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. №1.2019. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6827>
7. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Економічний вісник ЗДА*. 2014. Вип. 3. С.48-55.

- 8.Балан О.Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. №10. 2018 . С.22-26.
9.Брич В. Я., Ткач У. В. Інноваційні підходи в управлінні персоналом підприємств [Текст]. *Бізнес Інформ*. 2018. № 10. С. 404-409.

REFERENCES

- 1.Transformatsiya sotsial'no-trudovoyi sfery v umovakh tsyfrovizatsiyi ekonomiky: monohrafiya [Transformation of the social and labor sphere in the conditions of digitalization of the economy: a monograph] / O. F. Novikova, O. I. Amosha, YU. S. Zaloznova, O. O. Khandiy, N. A. Az'muk, YA. V. Ostafiychuk, L. L. Shamileva, O. V. Pan'kova, I. M. Novak, A. D. Shastun, O. YU. Kasperovych, O. V. Ishchenko, YA. YE. Krasulina, L. P. Amelicheva, V. V. Kompaniyets'; NAN Ukr ayiny, In-t ekonomiky prom-sti. Kyiv, 2022. 385 s. [in Ukrainian].
2. Kolot A. Vyrishennya sotsial'no-trudovykh konfliktiv na zasadakh partnerstva ta sotsial'noyi vidpovidal'nosti [Resolving social and labor conflicts on the basis of partnership and social responsibility]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, 2023 (49) [in Ukrainian].
3. Lutsenko O.YE. Innovatsiyi systemy oplaty pratsi [Innovative payment systems]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu*, . Vypusk 70, 2022 –S.231-236. [in Ukrainian].
4. Kolot A.M. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka rehulyuvannya: monohrafiya. [Social and labor relations: theory and practice of regulation: monograph] K.:KNEU, 2017.-230 s. [in Ukrainian].
5. Synyayeva L.V. Teoriya ta praktyka formuvannya i rehulyuvannya vytrat na oplatu pratsi v Ukrayini:Monohrafiya [Theory and practice of formation and regulation of labor costs in Ukraine: Monograph.]. Zaporizhzhya, 2019. 250s. [in Ukrainian].
6. Bolekhivs'kyi O.D., Lavruk I.H., Mel'nyk O.I. Problemy zarobitnoyi platy v Ukrayini ta shlyakhy yikh vyrishennya [Wage problems in Ukraine and ways to solve them] *Efektivna ekonomika*. №1.2019. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6827> [in Ukrainian].
7. Drobysheva O.O., Domash D.V. Ekonomichna sutnist', formy ta systemy oplaty pratsi. [Economic essence, forms and systems of remuneration]. *Ekonomichnyy visnyk ZDIA*. 2014. Vyp. 3. S.48-55. [in Ukrainian].
8. Balan O.D. Oplata pratsi ta yiyi sotsial'no-ekonomichni aspekty [Payment of labor and its socio-economic aspects]. *Ahrosvit*. №10. 2018 . S.22-26. [in Ukrainian].
9. Brych V. YA., Tkach U. V. Innovatsiyi pidkhody v upravlinni personalom pidpryyemstv [Innovative approaches in personnel management of enterprises]. [Текст]. *Biznes Inform*. 2018. № 10. S. 404-409. [in Ukrainian].

РЕФЕРАТ

Коба А.А. Організаційно-методичні засади формування системи оплати праці на підприємствах / А.А.Коба // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Економічні науки». Науковий, науково-виробничий журнал. – К.: НТУ, 2023. – Вип. 3 (57).

Стаття присвячена узагальненню сучасних підходів та обґрунтуванню напрямів вдосконалення організаційно-економічних засад розвитку оплати праці в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Мета статті – на основі проведеного аналізу узагальнення сучасних тенденцій розвитку системи оплати праці в аспекті її організаційно-економічного забезпечення.

Об'єкт дослідження – методичне забезпечення щодо формування дієвої системи оплати праці.

Метод дослідження – теоретико-логічне обґрунтування організаційно-економічного підґрунтя вдосконалення оплати праці для забезпечення високої ефективності системи мотивації працівників в умовах зовнішніх викликів.

В статті досліджено основні тенденції розвитку системи оплати праці, виділено елементи механізму оплати праці (мета, завдання, функції, принципи формування оплати праці, підсистема неринкового регулювання), розглянуто роль державного регулювання заробітної плати. Запропонована класифікація систем оплати праці, обґрунтовано чинники, які впливають на вибір підприємством тієї чи іншої системи оплати праці – зовнішні (стан на ринку праці, соціально-економічна ситуація в країні, нормативно-правова база, державна політика, політика доходів підприємств-конкурентів у сфері оплати праці) та внутрішні (об'єктивні: форма власності, форма організації праці, види діяльності підприємства, етапи його розвитку, особливості виробництва, обсяг трудового потенціалу, стан нормування праці та ін.; суб'єктивні: навички та наявні традиції, причетність до справ підприємства, консерватизм мислення, морально-психологічний клімат).

Результати статті сприятимуть адаптації підприємствами систем оплати праці до нових умов і викликів зовнішнього середовища для забезпечення стійкого положення на конкурентному ринку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ, СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ, ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.

ABSTRACT

Koba A. Organizational and methodological basis of the formation of the work payment system in enterprises. Visnyk National Transport University. Series «Economic sciences». Scientific, scientific and industrial journal. – K.: NTU, 2023. – Issue 3 (57).

The article is devoted to the generalization of modern approaches and the substantiation of directions for improving the organizational and economic foundations of the development of labor remuneration in the conditions of a dynamic external environment.

The purpose of the article is to generalize modern trends in the development of the labor remuneration system in the aspect of its organizational and economic support based on the conducted analysis.

The object of the study is methodological support for the formation of an effective system of labor remuneration.

The research method is a theoretical and logical substantiation of the organizational and economic basis of improving the remuneration to ensure the high efficiency of the employee motivation system in the conditions of external challenges.

The article examines the main trends in the development of the wage system, highlights the elements of the wage mechanism (purpose, tasks, functions, principles of wage formation, subsystem of non-market regulation), examines the role of state regulation of wages. The classification of labor payment systems is proposed, the factors that influence the company's choice of one or another labor payment system are substantiated – external (the state of the labor market, the socio-economic situation in the country, the regulatory and legal framework, state policy, the income policy of competing enterprises in the field wages) and internal (objective: form of ownership, form of labor organization, types of enterprise activities, stages of its development, production features, volume of labor potential, state of labor regulation, etc.; subjective: skills and existing traditions, involvement in enterprise affairs, conservatism of thinking, moral and psychological climate).

The results of the article will contribute to the adaptation of labor payment systems by enterprises to new conditions and challenges of the external environment in order to ensure a stable position in the competitive market.

KEY WORDS: STAFF MOTIVATION, LABOR PAYMENT SYSTEM, FORMS OF LABOR PAYMENT, STATE REGULATION OF WAGES.

АВТОР:

Коба Артем Андрійович, Національний транспортний університет, Київ, Україна, аспірант, e-mail: koba-artem@ukr.net, тел.: +380442823016, orcid.org/0000-0002-6279-0074

AUTHOR:

Koba Artem A. Graduate student of the Department of Economics of the Faculty of Economics and Law, National Transport University, Kyiv, Ukraine e-mail: koba-artem@ukr.net, +380442823016, <https://orcid.org/0000-0002-6279-0074>

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

Гречан А.П., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, Київ, Україна

REVIEWER:

Bondarenko E.V., Ph.D., (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of Investments in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.

Grechan A.P., Ph.D., (Dr.), professor, National Transport University, Kyiv, Ukraine,