

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ

Перехід до застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах – характерна ознака сучасного етапу глобалізації економіки. Для того, щоб на сьогодні сучасне підприємство було успішним, важливим є правильне оцінювання виконаної роботи. Успішні підприємства почали відмовлятися від класичних погодинних і відрядних систем і зайняли позицію щодо використання принципово інших систем оплати праці. Використання інновацій в цьому аспекті дозволяє ефективно розвиватися підприємству, досягати високих економічних результатів. Головною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавців (підприємства). Водночас, слід зауважити, що різкі зміни у будь-яких соціально-економічних процесах, в тому числі у сфері оплати праці, насторожують і обумовлюють неусвідомлений опір персоналу. Таким чином, для уникнення опору змінам у сфері оплати праці, необхідно забезпечити послідовність, несуперечливість та поступовість при впровадженні принципово нових форм і систем організації оплати праці працівників. На основі узагальнення результатів наукових досліджень, передового досвіду керівників і спеціалістів у сфері організації оплати праці А. М. Колот пропонує таку стратегію:

- новачки не слід здійснювати часто, працівники повинні бути впевненими, що прийняті правила гри зберуться на певний період, зокрема, на термін дії колективного договору, галузевої угоди;
- винагорода за працю повинна бути обумовленою кількістю, якістю праці та результатами виконаної роботи, причому цей зв'язок має бути очевидний для всіх;
- впровадження будь-яких змін у сфері управління персоналом слід здійснювати з урахуванням психологічної готовності працівників до нововведень;
- підґрунтям для забезпечення ефективного впровадження новачки у сфері оплати праці є одночасний організаційно-технічний розвиток підприємства;
- у період економічної нестабільності вітчизняної економіки організаційні зміни в оплаті праці доцільно співвідносити у часі зі змінами мінімальної заробітної плати.

Найбільш поширеними у ринкових умовах є наступні моделі оплати праці. За безтарифної системи заробітна плата всього без виключення персоналу встановлюється на основі частки працівника у фонді оплати праці підприємства. Фактичний розмір заробітку працівника залежить від ряду факторів: рівня кваліфікації, коефіцієнта трудової участі, фактично відпрацьованого часу тощо. Зазначені характеристики міри та якості роботи працівника затверджуються Радою трудового колективу з на основі індивідуальних показників діяльності окремої особи та можуть періодично переглядатися залежно від умов діяльності. Оплата праці за контрактом базується на укладенні між керівництвом підприємства та працівником трудової угоди, що містить умови щодо умов та режиму роботи, оплати праці, терміну дії угоди, прав та обов'язків сторін. Поширеним на сьогодні сучасним видом оплати праці є комісійна форма. Комісійна форма оплати праці передбачає визначення заробітної плати працівника на основі залежності її розміру від одного з показників діяльності підприємства, величина якого, у свою чергу, залежить від трудової діяльності працівника. Таким показником можуть виступати: обсяг виробленої продукції, обсяг реалізації, прибуток.

При системі оплати праці керівників та фахівців, що ґрунтується на «плаваючих» окладах, розмір посадового окладу у звітному місяці формується на основі результатів роботи за попередній період. Така система спрямована на стимулювання щомісячного зниження собівартості, підвищення продуктивності праці або поліпшення іншого показника при 100% виконанні плану по асортименту виробленої продукції. Інший варіант використання «плаваючих» окладів передбачає встановлення окладу керівникам підприємства та їх заступникам у відсотках від прибутку, що забезпечує зацікавленість працівників у збільшенні прибутку підприємства. Однак при застосуванні цієї системи заробіток залежить від результатів роботи підприємства, що призводить до спотворення соціально-економічного змісту посадового окладу.

На сьогодні складні економічні умови, кризові тенденції розвитку економіки та девальвація грошової одиниці спонукають підприємства до пошуку шляхів мінімізації витрат з одночасним підвищення ефективності діяльності. Тому впровадження ефективної системи оплати праці виступає однією з важливих передумов досягнення таких завдань. Заробітна плата виступає одним з ключових стимулів трудової діяльності працівника, що спонукає його до активізації власних зусиль щодо виконання поставлених завдань, водночас, створюючи резерви для підвищення ефективності господарської діяльності в цілому.